



ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

วิทยานิพนธ์
ของ
ธีระนันต์ โมธรรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

เมษายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

วิทยานิพนธ์
ของ
ธีระนันต์ โมธรรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

เมษายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LEADERSHIP OF ADMINISTRATIONS AFFECTING PROFESSIONAL
LEARNING COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 22

BY
THEERANAN MOTHAM

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

APRIL 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ชีระนันต์ โมธรรม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.พัชรพงษ์ ทัดศรี) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 22 เดือน เมษายน พ.ศ. 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สำเร็จลุล่วงได้ดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และกำลังใจอย่างยิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่าง และโรงเรียนต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตาดูแล เอาใจใส่และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีตลอดเวลา โดยการให้แนวคิดให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความเมตตากรุณาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้รับการสอบถือเป็นกำไรที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมและเป็นประโยชน์ ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ที่คอยเป็นกำลังใจและแรงใจอันสำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนคุณครู อาจารย์ เพื่อนและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ในชีวิตอันดั่งงามและเสริมสร้างสติปัญญาแก่ผู้วิจัย

ธีระนันต์ โมธรรม

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22
ผู้วิจัย	ธีระนันต์ โมธรรม
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) ศึกษาอำนาจการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 6) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 434 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 49 คน และครู จำนวน 385 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.41-0.91 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 2.44$, $df = 2$, $p\text{-value} = .30$, $GFI = 1$, $AGFI = .98$, $RMR = .002$) โดยองค์ประกอบมีภาวะผู้นำมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และชุมชนกัลยาณมิตร ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม (X_5) และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล (X_6) มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.00 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.82 + .17X_5 + .42X_6$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .20Z_5 + .50Z_6$$

6. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

TITLE	Leadership of Administrators Affecting Professional Learning Community of Schools under the Secondary Educational Service Area Office 22
AUTHOR	Theeranan Motham
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Dr. Akkaluck Pheasa
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) identify the components of professional learning community, 2) examine the level of leadership of the school administrators, 3) examine the level of professional learning community, 4) investigate the relationship between leadership of the administrators and the professional learning community, 5) examine the predictive power in leadership of administrators affecting the professional learning community, and 6) investigate the guidelines for developing leadership of administrators affecting the professional learning community.

The samples of this study included 434 participants which comprised 49 school administrators and 385 teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 22. The sample sized was determined using Krejcie and Morgan table.

The participants were recruited using multi-stage random sampling. A 5-rating scale questionnaire which indicates validity index between 0.80–1.00, discrimination index ranged between 0.41–0.91 and the overall reliability index at 0.98, was employed as the research instrument. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation, stepwise multiple regression analysis and confirmatory factor analysis.

The findings were as follows.

1. The developed professional learning community model was congruent with the empirical data ($\chi^2 = 2.44$, $df = 2$, $p\text{-value} = .30$, $GFI = 1$, $AGFI = .98$, $RMR = .002$). Among the components of professional learning community, leadership obtained the highest factor loading index, following with team working, professional development learning, visioning and friendship community, respectively.

2. The levels of leadership of school administrators in overall and each aspect were at high level.

3. The level of the professional learning community in overall and each aspect were at high level.

4. The relationship between leadership of school administrators and the professional learning community showed moderate level of positive correlation with statistical significance at .01.

5. The leadership of administrators in promoting participation (X_5) and individualized consideration (X_6) were able to predict the professional learning community (Y) with statistical significance at .01 level, and obtained a predictive power at 47.00.

The equation could be summarized in raw scores:

$$Y' = 1.82 + .17X_5 + .42X_6$$

The predictive equation standardized scores:

$$Z'_y = .20Z_5 + .50Z_6$$

6. The guidelines for developing leadership of administrators affecting professional learning community comprised two aspects: promoting participation and individualized consideration.

Keywords: leadership, leadership of administrators, professional learning community

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	16
พื้นฐานของการวิเคราะห์องค์ประกอบ	16
วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	16
ประโยชน์ของเทคนิค Factor Analysis	17
แนวคิดในการนำ CFA ไปใช้วิเคราะห์เครื่องมือวัดทางจิตวิทยา	18
ลักษณะข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	20
ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล	20
หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	22
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	26
ความหมายของภาวะผู้นำ	26
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	26
ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	29
ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	30
องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	32
แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	45
ความสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	47
ระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	48
ประโยชน์ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	52
องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	54
ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	65
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย	71
ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	80
การวิเคราะห์ข้อมูล	80
ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	82
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	89
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	113
5 สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	121
ความมุ่งหมายของการวิจัย	121
สมมติฐานของการวิจัย	122
วิธีการดำเนินการวิจัย	123
สรุปลผลการวิจัย	125
อภิปรายผลผลการวิจัย	129
ข้อเสนอแนะ	133
บรรณานุกรม	135
ภาคผนวก	145
ภาคผนวก ก หนังสือรับรองจริยธรรมในมนุษย์และหนังสือ ขอความอนุเคราะห์	147
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	171
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	175
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความ เชื่อมั่น	189
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา	195
ประวัติย่อของผู้วิจัย	201

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	34
2	สังเคราะห์ลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	56
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	73
4	แผนการดำเนินการวิจัย	85
5	จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน	90
6	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22	92
7	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวม	94
8	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวมและ รายข้อ	95
9	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบารมี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม และรายข้อ	96
10	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวมและรายข้อ	98
11	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการดลใจ ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวมและรายข้อ	99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม เขต 22 โดยรวมและรายชื่อ	100
13 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม เขต 22 โดยรวมและ รายชื่อ	102
14 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม เขต 22 โดยรวม	103
15 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม เขต 22 โดยรวม	104
16 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม เขต 22 โดยรวม	105
17 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการมีภาวะผู้นำ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม เขต 22 โดยรวม	107
18 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ทางวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม เขต 22 โดยรวม	108
19 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม เขต 22 โดยรวม	109

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 22	111
21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	112
22 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจใน การพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม	113
23 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา	114
24 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22	115
25 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคลที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22	117
26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	191
27 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	193

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิด	10
2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	37
3 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	58
4 แผนภาพแสดงระยะการวิจัย	84
5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล	93

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา
ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ตลอดจนด้านสังคมและวัฒนธรรม การจะพัฒนา
ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า สิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาประการหนึ่ง คือ ทรัพยากร
มนุษย์ เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกการพัฒนาอันจะเป็นพลัง
ผลักดันให้ชาติเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางอันพึงประสงค์ โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่
จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในชาติ ผู้บริหารโรงเรียนเปรียบเสมือนหัวใจของการศึกษาที่
จะสามารถบันดาลให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์
ครบถ้วนในกระบวนการ เพราะผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำที่จะชี้แนะ สั่งการและวางกรอบ
ทิศทางการ บริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นไปตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐ
ครูยุคใหม่ที่กำลังทำการปฏิรูปการเรียนรู้ย่อมปรารถนาผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ที่มีแนว
การบริหารตอบสนองต่อการปฏิรูปการเรียนรู้เช่นเดียวกัน ผู้บริหารยุคใหม่จะมีบทบาท
อย่างสำคัญในการบริหารโรงเรียนตามแนวการบริหารแบบใหม่ มีปรัชญา แนวคิด
วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
(พระมหาสมบูรณ สุธมฺโม, 2557, หน้า 89)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนเป็นแนวทางที่พัฒนา
การศึกษาทุกระดับโดยหัวใจสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ
เครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้อง
เปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (Instructor) มาเป็น
“ครูฝึก” (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) ห้องเรียน
ต้องเปลี่ยนจากห้องสอน

(Classroom) มาเป็นห้องทำงาน (Studio) และหากมองอีกมุมหนึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ เครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ครูช่วยกันขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกัน ดำเนินการ เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและ ภายนอก (เอกพล อยู่ภักดี, 2560, หน้า 37)

จากการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น แต่เมื่อพิจารณาคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) พบว่า สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ยกเว้นวิชาภาษาไทย และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกกลุ่มสาระ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, 2563, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ซึ่งจากปัญหาที่พบทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ที่จะขาดมิได้ก็คือจะต้องมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional community” เกิดขึ้นใน โรงเรียนนั้นเพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบการวิชาชีพครู ของโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน และเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิด ความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้นการมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นใน โรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้ เสียกับงานของครู (เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่น ๆ ของชุมชน เป็นต้น) แต่แน่นอนว่า เหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียน ตลอดจนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของ ชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนควรประกอบด้วย 1) การมีโอกาสเสวนาไตร่ตรอง (Reflective dialogue) ระหว่างกัน 2) การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้นเพื่อลด ความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู 3) การรวมกลุ่มเพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา 5) การแลกเปลี่ยนในประเด็น ที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม (Shared values and norms) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17, 2560, หน้า 12)

กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ให้ดำเนินงานในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา และมีผลในการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีการกำหนดชั่วโมงปฏิบัติงาน PLC เป็นชั่วโมงในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาตนเองในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอด นั่นหมายถึงโรงเรียนจะต้องเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) (อมรา จำรูญศิริ, 2555, หน้า 15) นอกจากนี้ Dufour and Eaker (1998, p. 69) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นรูปแบบของกระบวนการการพัฒนาโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนและชุมชนโดยรอบ จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครู และนักการศึกษา คือ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึก กว้างและสามารถเชื่อมโยงได้ ซึ่งเกิดขึ้นทั้งกับนักเรียนและครู ช่วยให้ครูและนักการศึกษาประเมินสถานการณ์จริงในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาของตนได้จากงานวิจัยหลายงานวิจัย พบว่า การที่โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นส่งผลให้คุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูดีขึ้น และส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นด้วย รวมไปถึงลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันอย่างชัดเจน จะเห็นได้ว่าแนวทางในการแก้ปัญหาของโรงเรียนโดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพผู้เรียนนั้น การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนได้ เป็นแนวทางในการทำงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง โดยครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ ที่เกิดขึ้นจากภายใน (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 65-66)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีหลายปัจจัย โดย ศรสุวรรณค์ เพชรมี (2558, หน้า 96-98) พบว่ามี 4 ปัจจัย 1) โครงสร้างองค์กร 2) พลวัตด้านบุคคลและสังคม 3) อิทธิพลของบริบท และ 4) ภาวะผู้นำ และ เอกพล อยู่ภักดี (2560, หน้า 36) พบว่ามี 4 ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ระบบขององค์การ 3) โครงสร้างขององค์การ และ 4) การบริหารจัดการ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นสิ่งที่สำคัญในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวก

ผู้บริหารของโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้ 1) เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาได้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในโรงเรียนประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่าง ๆ 3) ช่วยให้นัมน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่โรงเรียนและจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ และ 4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อโรงเรียนเผชิญสภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่โรงเรียนต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 77)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งหมด ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำและสามารถใช้ภาวะผู้นำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย นอกจากนี้บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งถ้าโรงเรียนใดได้ปฏิบัติให้บรรยากาศในโรงเรียนดีแล้วจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนนั้นด้วย (อมรา จำรูญศิริ, 2555, หน้า 20) และบรรยากาศของโรงเรียนสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนด้วย สำหรับในโรงเรียนครูทุกคนทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เรียน ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอน การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูเป็นความเชื่อร่วมกันของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ดังนั้นการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (อมรา จำรูญศิริ, 2555, หน้า 30)

การปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ นับเป็นงานที่ยากลำบากต่อการทำให้สำเร็จ เนื่องจากกรอบความคิดในเรื่องนี้ค่อนข้างกว้าง ยัง

ขาดความชัดเจนเชิงปฏิบัติอีกมาก ตลอดจนมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากมาย แต่ผลจากงานวิจัยจำนวนไม่น้อยที่มีความเห็นตรงกัน ประการหนึ่งว่า ภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญที่จะขับเคลื่อนแนวคิดเรื่องนี้ลงสู่การปฏิบัติ จนสามารถบรรลุเป้าหมายการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีส่วนผลักดันการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเป็นอย่างไร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และบุคคลทั่วไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีกี่องค์ประกอบ อะไรบ้าง และแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับใด
3. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หรือไม่ อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
3. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
5. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นพหุองค์ประกอบ และโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก
3. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวก
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 นำไปประกอบการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
โรงเรียน
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการ
สร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
3. ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการจัดอบรม
พัฒนาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์

- 1.1.2 การสร้างบารมี
- 1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 1.1.4 การคลี่ใจ
- 1.1.5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
- 1.1.6 การคำนึงถึงเอกบุคคผล
- 1.2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย
 - 1.2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
 - 1.2.2 การทำงานเป็นทีม
 - 1.2.3 การมีภาวะผู้นำ
 - 1.2.4 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ
 - 1.2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,223 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 81 คน และครู จำนวน 3,142 คน จากทั้งหมด 81 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, 2563, ไม่ปรากฏเลขหน้า)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 343 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 434 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาโร เฟิงส์วัตต์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน
ดังนี้

- 3.1.1 การมีวิสัยทัศน์
- 3.1.2 การสร้างบารมี
- 3.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 3.1.4 การคลใจ
- 3.1.5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
- 3.1.6 การคำนึงถึงเอกบุคคคล

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 3.2.2 การทำงานเป็นทีม
- 3.2.3 การมีภาวะผู้นำ
- 3.2.4 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ
- 3.2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร

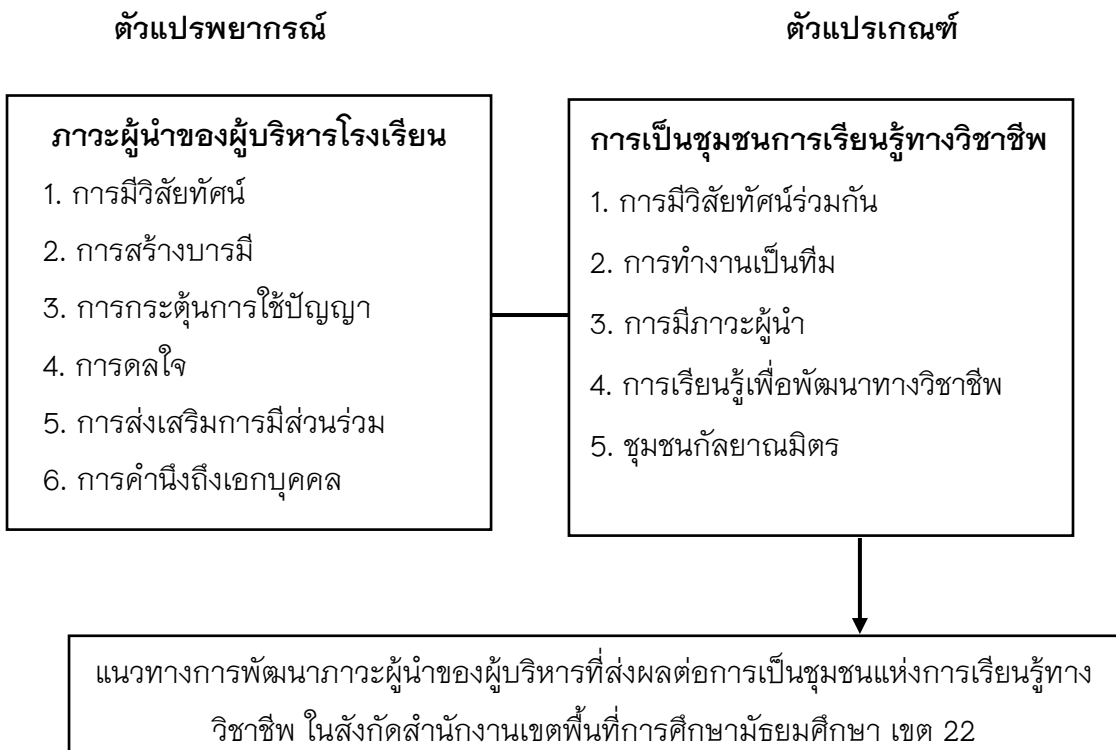
กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ใช้แนวคิดของ จิราพร เจริญชัย (2558);
จิราพร หมวดเพชร (2558); สายทอง ไตรระวิภาค (2558); นิรุช มีพันธ์ (2559); นพพล
ศุภวิททยาเจริญกุล (2560); บุนยะสิต ยดทิวงสา (2562); Lin Pophal (2017); Ann
Masterson (2018); Career Path (2020) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2)
การสร้างบารมี 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคลใจ 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
และ 6) การคำนึงถึงเอกบุคคคล

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้แนวคิดของ ฌองค็ททซ์ อินทนาม (2553); วรลักษณ์ ชูกำเนิต (2557); กระทรวงศึกษาธิการ (2560); เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล (2560); ศิวกร รัตติโชติ (2561); อำนาจ เหลื่อน้อย (2561); จิตลดา หนูดอนทราย (2562); Hord (1997); Hipp and Huffman (2003); DuFour (2010) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ และ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร

จากแนวคิดการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังกล่าว สามารถนำไปเขียนเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิตยาคมศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจััยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีการกำหนดนิตยาคมศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะก่อให้เกิดกิจกรรม และใช้อิทธิพลของตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน โน้มน้าว ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของโรงเรียนเป็นเป้าหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับงานในหน้าที่ปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษา ร่วมกับผู้ร่วมงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์การกำหนดอนาคตเพื่อนำมากำหนดทิศทางของโรงเรียนเพื่อพัฒนาโรงเรียนไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

1.2 การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามนับถือในฐานะที่ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มและองค์กร และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาได้ตั้งจนสามารถทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเองได้ เกิดความคิด จินตนาการความเชื่อและค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด

1.4 การคลลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติในทางที่จุงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน การสร้างความไว้วางใจ การยกย่อง ชมเชย ตลอดจนทำให้ผู้อื่นเห็นความจำเป็นที่ทุกคนต้องปฏิบัติภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกันค้ำึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

1.5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำ กระตุ้นความคิด เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนางานบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 การคำนึงถึงเอกบุคคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการปฏิบัติต่อผู้ตามความแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ตามในแต่ละคน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ คอยดูแลให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ

2. การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมมือร่วมใจ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม การเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในสร้างค่านิยมร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิผล

2.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันมีการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมงาน กำหนดเป้าประสงค์เพื่อการปรับปรุง การทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

2.3 การมีภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบาย การปฏิบัติการตัดสินใจร่วมกัน มีการสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำ หรือการปรับปรุงโรงเรียน เพื่อร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้

2.4 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครู ร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ ร่วมมือร่วมใจกันวางแผน และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาพัฒนาการจัดการเรียน

การสอนร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน ในการพัฒนาวิชาชีพ

2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้อ ออาทรเป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึก ใ้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดใจเข้าหากัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการหรือข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ มากำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดยทำร่างแนวทาง พัฒนาไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงสรุปในรูปตารางแจกแจงความถี่และแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอเป็นแนวทาง พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ต่อไป

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ องค์ประกอบที่มุ่งศึกษาแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรที่สังเกตได้ หลาย ๆ ตัวแปร โดยมีได้มีการระบุและจำแนกว่าเป็นตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตาม แต่เทคนิคนี้มุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร โดยอาศัยความเชื่อที่ว่าหากตัวแปร เหล่านี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันแล้ว ย่อมหมายความว่า ตัวแปรเหล่านั้นมีปัจจัยร่วมกัน (Common Factor) เมื่อตัวแปรมีปัจจัยร่วมกันนักวิจัยก็สามารถสร้างตัวแปรใหม่ ซึ่งเรียกว่า ปัจจัย (Factor) หรือองค์ประกอบ เพื่อนำมาใช้ในการอธิบายกลุ่มของตัวแปรทั้งหมด ไม่ใช่เพื่อการทำนายตัวแปรตาม ซึ่งหากจะพิจารณาอีกลักษณะหนึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ตัวแปรที่สร้างขึ้นใหม่ที่เรียกว่า ปัจจัยนั้น คือ ตัวแปรตามหรือตัวแปรแฝง (Latent Variable) ที่เกิดขึ้นจากผลรวมเชิงเส้นของกลุ่มของตัวแปรที่สังเกตได้ อันเป็นการระบุ โครงสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันของตัวแปร

5. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ปีการศึกษา 2563 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในจังหวัดนครพนม และจังหวัด มุกดาหาร

6. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2563

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับมัธยมศึกษา) ประกอบด้วยโรงเรียนในจังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
 - 1.1 พื้นฐานของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
 - 1.3 ประโยชน์ของเทคนิค Factor Analysis
 - 1.4 แนวคิดในการนำ CFA ไปใช้วิเคราะห์เครื่องมือวัดทางจิตวิทยา
 - 1.5 ลักษณะข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
 - 1.6 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 1.7 หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
 - 2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
 - 2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.1 ความหมายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.2 ความสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.3 ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.4 ประโยชน์ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.5 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1.1 พื้นฐานของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ นักวิจัยต้องการศึกษาคุณลักษณะภายในที่เป็นตัวแปรแฝงซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงและต้องศึกษาคุณลักษณะดังกล่าวนั้นจากพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล โดยการวัดหรือการสังเกตพฤติกรรมเหล่านั้นแทนคุณลักษณะที่ต้องการศึกษา ในทางปฏิบัตินักวิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลได้เป็นตัวแปรสังเกตได้หลายตัว และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้องค์ประกอบอันเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่นักวิจัยต้องการศึกษา กล่าวได้ว่าวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน และแต่ละองค์ประกอบ คือ ตัวแปรแฝงอันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 251)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบมีอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก เป็นการใช่วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบช่วยให้นักวิจัยลดจำนวนตัวแปรลงและได้องค์ประกอบ ซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่ายและสะดวกในการแปลความหมาย รวมทั้งได้ทราบแบบแผน (Pattern) และโครงสร้าง (Structure) ความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วย ส่วนประการที่สอง เป็นการใช่วิธีการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของข้อมูล กรณีนี้ นักวิจัยต้องมีสมมติฐานอยู่ก่อนแล้ว และใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐาน เพียงใด จากวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าว นำไปสู่เป้าหมายของการ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในฐานะที่เป็นเครื่องมือวัด (Measurement Device) อย่างหนึ่ง ในการวัดองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแปรแฝง โดยการนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้าง ตัวแปรแฝงและนำตัวแปรนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป นักวิจัยอาจใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบเป็นเครื่องมือตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity Tool) ของตัวแปรว่ามีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎี (Constitutive Definition) หรือไม่และ สอดคล้องกลมกลืนกับสภาพที่เป็นจริงอย่างไร หรือเพื่อทดสอบความถูกต้องของมาตร วัดที่สร้างขึ้นมาจากกรายการหลาย ๆ รายการหรือตัวแปรหลาย ๆ ตัว กรณีเช่นนี้เกิดขึ้น เมื่อผู้วิจัยต้องการนำตัวแปรหลาย ๆ ตัว หรือรายการหลาย ๆ รายการมารวมกันสร้างเป็น ตัวแปรใหม่ 1 ตัว ซึ่งจะมีปัญหาเรื่องเกี่ยวกับการให้น้ำหนักตัวแปรแต่ละตัว หรือรายการ แต่ละรายการว่าควรจะให้เท่ากันหรือแตกต่างกัน หากแตกต่างกันควรจะให้แต่ละตัวแปร หรือแต่ละรายการเท่าใด จึงจะถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยหลีกเลี่ยงปัญหาการใช้ ความรู้สึกหรือความคิดเห็นส่วนบุคคลเป็นเครื่องตัดสินเกี่ยวกับการใช้น้ำหนักของแต่ละ ตัวแปรหรือแต่ละรายการในการสร้างตัวแปรใหม่ นอกจากนั้นแล้ว หากผู้วิจัยมีตัวแปร จำนวนมาก และได้ตัดสินว่าตัวแปรใดควรจัดรวมอยู่ในหมวดใด ก็จะมีปัญหาว่า ควรหรือไม่ถูกต้องหรือไม่ ที่จัดตัวแปรนั้นหรือรายการนั้นไปรวมอยู่ในกลุ่มนั้นกลุ่มนี้ การวิเคราะห์องค์ประกอบจะช่วยยืนยันได้ว่าการตัดสินใจของผู้วิจัยถูกต้องหรือไม่ และนักวิจัยอาจใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นเครื่องมือทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับการทดลองได้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 252)

1.3 ประโยชน์ของเทคนิค Factor Analysis

1.3.1 ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์ ความถดถอยมีความสัมพันธ์กันสูง (Multicollinearity) คือ การรวมตัวแปรอิสระที่มี ความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน โดยการสร้างตัวแปรใหม่ หรือเรียกว่าปัจจัย โดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำปัจจัยดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กัน จึงเป็นการแก้ปัญหา Multicollinearity

1.3.2 ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในปัจจัยเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันได้

1.3.3 ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละปัจจัยได้ตามความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในปัจจัยนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550 อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 253)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ซึ่งเข้ามาแทนที่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ดังที่ Hershberger (2003 อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 253) กล่าวว่า วันของวิธี EFA ซึ่งเคยเป็นวิธีการหลักของนักวัดทางจิตวิทยาได้ผ่านไป แล้ว ขณะที่ SEM กำลังเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ และยังมีพัฒนาการต่อไปอีก เนื่องจากวิธี CFA สามารถนำไปใช้ตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาได้ละเอียดกว่าวิธี EFA จึงมีการนำวิธี CFA ไปใช้พัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตวิทยากันอย่างกว้างขวาง

1.4 แนวคิดในการนำ CFA ไปใช้วิเคราะห์เครื่องมือวัดทางจิตวิทยา

วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันช่วยให้สามารถศึกษาเรื่องการพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาได้อย่างน้อย 3 ประเด็นดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 254-255)

1.4.1 วิธี CFA สนับสนุนการใช้ทฤษฎีเป็นแนวทางในการศึกษาความตรงเชิงโครงสร้าง (คุณสมบัติของเครื่องมือที่ให้ผลการวัดสอดคล้องกับคุณลักษณะที่มุ่งวัดในทางทฤษฎี) ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบว่าคำถามแต่ละข้อในเครื่องมือใช้วัดได้ตรงตามองค์ประกอบของทฤษฎีที่คาดหวังไว้หรือไม่ ผู้วิจัยอาจกำหนดให้ถามแต่ละข้อวัดได้มากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ แล้วใช้สถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลตรวจสอบว่า โมเดลองค์ประกอบที่กำหนดไว้สอดคล้องกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้หรือไม่ หรืออาจกล่าวได้ว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้เป็นไปตามองค์ประกอบของโมเดลที่กำหนดไว้หรือไม่ คล้าย ๆ กับวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงผู้เข้า (Convergent Validity) และความตรงเชิงจำแนก (Divergent Validity) แบบดั้งเดิม ซึ่งผู้วิจัยต้องสร้างข้อคำถามในแบบทดสอบตามคุณลักษณะของทฤษฎี แล้วตรวจสอบว่าข้อคำถามวัดตามทฤษฎีที่คาดหวังไว้หรือไม่ คุณลักษณะใดในทฤษฎีควรสัมพันธ์กันสูง และคุณลักษณะใดควรสัมพันธ์กันต่ำ เมื่อใช้วิธี

วัดต่างชนิดกัน ในวิธี CFA มีสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลสำหรับเสนอแนะว่า โมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ในความเป็นจริงแล้วความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับองค์ประกอบตามทฤษฎีก็คือความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์ (ความแปรปรวนร่วมของข้อคำถาม) นั่นเอง นอกจากนี้สถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลและค่าสถิติอื่น ๆ ยังช่วยเสนอแนะว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นวัดองค์ประกอบที่กำหนดไว้หรือไม่ องค์ประกอบต่าง ๆ ของทฤษฎีสัมพันธ์กันหรือไม่ มีขนาดความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด

1.4.2 วิธี CFA ใช้ในการประมาณค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือวัดทางจิต เช่น ความเที่ยงแบบความคงที่ภายใน ความเที่ยงแบบสอปซ้ำ เป็นต้น การใช้วิธี CFA ประมาณค่าความเที่ยงแบบความคงที่ภายในแตกต่างไปจากวิธีการประมาณค่าความเที่ยงแบบดั้งเดิม ดังเช่น วิธีการของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน หรือวิธีการของครอนบาค กล่าวคือวิธี CFA ชัดความคลาดเคลื่อนในการวัด (Measurement Error) ออกจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ผลการประมาณค่าความเที่ยงของเครื่องมือถูกต้องมากขึ้น ส่วนการใช้วิธี CFA ประมาณค่าความเที่ยงแบบสอปซ้ำเป็นการตรวจสอบความเที่ยงของค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความคลาดเคลื่อนในการวัด เมื่อเก็บข้อมูลต่างเวลากันหรือเป็นช่วงเวลา

1.4.3 วิธี CFA ใช้เปรียบเทียบโครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือระหว่างกลุ่มประชากรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปพร้อม ๆ กันได้ เป็นการตรวจสอบว่าโครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือคงที่หรือไม่ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน เพื่อยืนยันว่าโครงสร้างองค์ประกอบหรือคุณลักษณะที่วัดในแต่ละกลุ่มประชากรเป็นองค์ประกอบเดียวกันหรือไม่ (Bollen, 1989 อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 254) เช่น ถ้าต้องการรู้ว่าการวัดกลุ่มประชากรต่างเพศกัน จะทำให้โครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือแตกต่างกันหรือไม่ ผู้วิจัยสามารถใช้วิธี CFA ตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงหรือความไม่เปลี่ยนแปลง (Invariance) ของโครงสร้างองค์ประกอบระหว่างกลุ่มประชากรต่างเพศ ในกรณีที่ตัวแปรทุกตัวในโมเดลและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลทั้งสองเป็นแบบเดียวกัน กล่าวคือ เมทริกซ์พารามิเตอร์ของโมเดลทั้งสองเหมือนกัน มีขนาดเท่ากันและสถานะของพารามิเตอร์ในเมทริกซ์ (กำหนดหรืออิสระ) เหมือนกัน โดยไม่จำเป็นต้องมีค่าพารามิเตอร์เท่ากัน (Bollen, 1989 อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 255) แสดงว่าโครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือในกลุ่มประชากรทั้งสอง

เหมือนกัน เครื่องมือนั้นเหมาะที่จะนำไปใช้กับกลุ่มประชากรทั้งสอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสร้างปกติวิสัยของแบบทดสอบหรือแบบวัดมาตรฐาน

1.5 ลักษณะข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้องการข้อมูลที่มีลักษณะดังนี้

1.5.1 ข้อมูลควรวัดเป็นค่าต่อเนื่อง (Continuous) และมีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ แต่ในเรื่องนี้โปรแกรมลิสเรล มีวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์และการสร้างมาตรฐานให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกประเภท (Categorical Data) ได้รวมทั้งมีวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์แบบพิเศษที่มีความแกร่ง (Robustness) ต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องลักษณะการแจกแจงข้อมูลเป็นแบบปกติ

1.5.2 ควรใช้ข้อมูลจำนวนมาก วิธี CFA ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เนื่องจากผู้วิจัยส่วนมากใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) โดยปกติวิธี ML มีข้อเสนอแนะว่า ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 100-200 หน่วยตัวอย่าง หรือกรณีที่ผู้วิจัยต้องการเปรียบเทียบคุณสมบัติของเครื่องมือระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่างกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มควรมี 100-200 หน่วยตัวอย่าง Fan and Wang ได้ศึกษาขนาดกลุ่มตัวอย่างในโมเดล 3 องค์ประกอบ โดยใช้สถานการณ์จำลอง พบว่าการใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 100-200 หน่วยตัวอย่างอาจได้คำตอบไม่เหมาะสม หรือได้ค่าสถิติที่เป็นไปไม่ได้ เช่น ค่าความแปรปรวนติดลบ แต่ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 500 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป ไม่พบค่าที่ไม่เหมาะสม (Fan and Wang, 1998 อ้างถึงใน สมบัติ ท่ายเรือคำ, 2553, หน้า 259)

1.6 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีข้อตกลงเบื้องต้นใหญ่ ๆ 2 ประการดังต่อไปนี้ (สมบัติ ท่ายเรือคำ, 2553, หน้า 260-261)

1.6.1 ข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ

วิธี CFA มีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติทั่ว ๆ ไป 3 ประการดังนี้

1.6.1.1 ข้อมูลควรมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distributions) มีความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (Homoscedasticity) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นแบบเส้นตรง (Linear Relationship) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการแก้สมการถดถอยหลาย ๆ สมการนั่นเอง

1.6.1.2 โมเดล CFA มีเทอมความคลาดเคลื่อน (Error Terms) ที่เรียกว่า เศษเหลือ ข้อตกลงเบื้องต้นทั่ว ๆ ไปในเรื่องเทอมความคลาดเคลื่อนมีว่า 1) ต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝงใด ๆ ในโมเดล 2) เป็นอิสระจากเทอมความคลาดเคลื่อนตัวอื่น ๆ 3) มีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ แต่ปัจจุบันเรื่องข้อมูลมีลักษณะแจกแจงเป็นแบบปกติพหุ (Multivariate Normal) ฝ่าฝืนได้ กรณีที่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลกรณีเทอมความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้

1.6.1.3 กลุ่มตัวอย่างควรมีการแจกแจงแบบเชิงเส้นกำกับ (Asymptotic) กลุ่มตัวอย่างยิ่งมีขนาดใหญ่ยิ่งเข้าใกล้ค่าอนันต์ กล่าวคือ ค่าสถิติไค-สแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง ทำให้ค่าสถิติไค-สแควร์มีโอกาสให้ค่านัยสำคัญ ($p \leq .05$) ซึ่งชี้ว่าโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก (น้อยกว่า 100 หน่วยตัวอย่าง) มีความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธโมเดลที่ถูกต้องมากขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า การใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กมีความเสี่ยงในการเกิดความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 (Type II Error) เพิ่มขึ้น

การฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเหล่านี้ อาจทำให้โมเดลองค์ประกอบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และอาจทำให้ดัชนีความสอดคล้องให้ค่าไม่ดีนัก รวมทั้งผู้วิจัยอาจสรุปโครงสร้างองค์ประกอบไม่ถูกต้อง ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วโครงสร้างองค์ประกอบนั้นถูกต้อง

1.6.2 ข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์

ในที่นี้จะกล่าวถึงวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) เท่านั้น เนื่องจากผู้ใช้วิธี CFA ประมาณค่าพารามิเตอร์แบบนี้มากที่สุด เพราะเป็นวิธีที่มีความแข็งแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นมากกว่าวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์แบบอื่น ๆ วิธี ML มีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้ 1) ไม่ขอคำถามเดี่ยว ๆ หรือขอคำถามกลุ่มใด อธิบายขอคำถามอื่นในกลุ่มข้อมูลได้อย่างสมบูรณ์ 2) คะแนนจากข้อคำถามต้องมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ

ข้อตกลงเบื้องต้นข้อแรกแสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามในเครื่องมือต้องไม่ซ้ำซ้อนกัน (มีความสัมพันธ์กันสูง) วิธี ML ไม่ความแข็งแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยไม่ควรใช้ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปประมาณค่าพารามิเตอร์

ส่วนข้อตกลงเบื้องต้นข้อสองเป็นเรื่องที่ปฏิบัติยาก วิธี ML มีความแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องนี้ เว้นแต่กรณีใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กและโมเดลมีความซับซ้อน ดังนั้น ผู้วิจัยควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 100-200 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป หรือในกรณีตรวจสอบเครื่องมือที่มีตั้งแต่ 3 องค์ประกอบขึ้นไป ควรใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 500 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป

1.7 หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมี 5 ขั้นตอน ดังนี้ (สมบัติ ท่ายเรือคำ, 2553, หน้า 262-269)

1.7.1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Model Specification)

เป็นการกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ในโมเดลองค์ประกอบ ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญในแผนผังโมเดลองค์ประกอบแสดงด้วยเส้นทางระหว่างตัวแปร ซึ่งแทนสิ่งที่ผู้วิจัยคาดการณ์ไว้ ในทางปฏิบัติผู้วิจัยอาจต้องการศึกษาโมเดลองค์ประกอบหลายโมเดลที่แตกต่างกันไปตามหลักฐานที่นำมาสนับสนุน Mueller (1996) ได้เสนอแนะว่า ผู้วิจัยควรสร้างโมเดลทางเลือก (Alternative Models) ไว้หลาย ๆ โมเดล ก่อนลงมือวิเคราะห์ข้อมูลดีกว่าวิเคราะห์จากโมเดลเดียว

วิธี CFA สามารถใช้สำรวจองค์ประกอบของโมเดลได้ สำรวจโครงสร้างองค์ประกอบขอมาตรวัด การใช้วิธี CFA สำรวจองค์ประกอบของโมเดล ผู้วิจัยควรใช้ข้อมูลชุดหนึ่งพัฒนาโมเดลองค์ประกอบ และใช้ข้อมูลอีกชุดหนึ่งตรวจสอบเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

1.7.2 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification)

เป็นการระบุว่าโมเดลองค์ประกอบนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ ในวิธี CFA ผู้วิจัยต้องการทดสอบโมเดลระบุเกินพอดี (Over Identified Model) ที่มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่า (ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของข้อคำถาม) มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า เช่น น้ำหนักองค์ประกอบ ความคลาดเคลื่อนในการวัด เป็นต้น ส่วนกรณีจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าเรียกว่า โมเดลระบุไม่พอดี (Under Identified Model) แต่ถ้าจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าเรียกว่า โมเดลระบุพอดี (Just Identified Model) โปรแกรมลิสเรลไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลระบุไม่พอดี และให้ค่าประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลระบุพอดี

ได้ไม่ดี วิธี CFA สามารถทดสอบโมเดลองค์ประกอบได้ดีเฉพาะกับโมเดลระบุเกินพอดีเท่านั้น

หลักทั่วไปในการกำหนดความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล ผู้วิจัยควรมีตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 3 ตัวต่อตัวแปรแฝง 1 ตัว ที่เรียกว่า กฎสามตัวบ่งชี้ (Three Indicator Rule) แล้วกำหนดให้ตัวบ่งชี้หนึ่งตัวเป็นตัวแปรอ้างอิงหรือการทำให้ตัวแปรแฝงเป็นค่ามาตรฐาน โดยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ของตัวแปรอ้างอิงเท่ากับ 1.00 การใช้ตัวบ่งชี้หลายตัววัดตัวแปรแฝงหนึ่งตัว ทำให้สามารถวัดลักษณะของตัวแปรแฝงได้หลายแง่มุม โมเดลที่มีข้อคำถามหลายข้อต่อตัวแปรแฝงหนึ่งตัว ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องมากขึ้น ค่าพารามิเตอร์แม่นยำขึ้นและค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้เพิ่มขึ้น ดังนั้นโมเดลที่มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้มากกว่ามีแนวโน้มที่จะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดีกว่าโมเดลที่มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้น้อยกว่า

1.7.3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Estimating the Parameter)

การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแก้สมการโครงสร้างเพื่อหาค่าพารามิเตอร์ ซึ่งเป็นตัวไม่ทราบค่าในสมการ เป็นการดำเนินการโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ การประมาณค่าพารามิเตอร์ได้จากการใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม) ประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากร เช่น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ (Φ) ค่าเศษเหลือ (δ) เป็นต้น กระบวนการประมาณค่าพารามิเตอร์มีสิ่งที่ควรคำนึงถึง 2 เรื่องดังนี้ 1) เรื่องความลำเอียง หรือค่าที่ประมาณได้เท่ากับค่าพารามิเตอร์จริง ๆ หรือไม่ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญขอค่าพารามิเตอร์ ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญเหล่านี้ชี้ว่าค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้มีโอกาสผิดพลาดเท่าใด 2) เรื่องประสิทธิภาพในการประมาณค่าพารามิเตอร์ วิธีที่ใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์มีประสิทธิภาพมากที่สุดแล้วหรือยัง หรืออาจกล่าวได้ว่า โมเดลองค์ประกอบนี้สอดคล้องกับข้อมูลดีแล้วหรือยัง มีโมเดลทางเลือกอื่นที่สอดคล้องกับข้อมูลมากกว่าหรือไม่ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล

1.7.4 การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the Data Model Fit)

ผู้วิจัยประเมินความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบ โดยการพิจารณา ค่าสถิติต่าง ๆ ในผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติเหล่านี้ใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่าโมเดล

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีหรือไม่ หรือแนะนำว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูล
อย่างไร ซึ่งในกรณีโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต้องปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบ
ตามสมมติฐาน หรืออาจใช้ค่าสถิติที่ให้มากับผลการวิเคราะห์ประกอบ
การตัดสินใจกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลหรือปรับโมเดลใหม่

ขั้นแรกในการประเมินความสอดคล้องของโมเดล ผู้วิจัยต้องตรวจสอบว่า
ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้สมเหตุสมผลหรือไม่ เป็นไปตามทฤษฎีที่คาดหวังไว้หรือไม่
แต่ถ้าพบว่ากรณีต่อไปนี้ อาจเกิดจากการกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลองค์ประกอบไม่
ถูกต้อง คือ 1) ค่าพารามิเตอร์มีค่ากลับกัน (เช่น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก ทั้ง ๆ
ที่ในตามทฤษฎีต้องมีค่าเป็นลบ เป็นต้น) 2) ค่าพารามิเตอร์น้อยเกินไป มากเกินไป หรือไม่
เหมาะสม (เช่น ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบมีค่าติดลบ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง
องค์ประกอบมีค่ามากกว่า 1.00 เป็นต้น) 3) ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน
มากกว่าปกติ (มีค่าเกินกว่า 2.00) และ 4) ค่าประมาณความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้เป็น
ลบ หรือใกล้ ๆ 0 หรือ มากกว่า 1.00 ผู้วิจัยต้องตรวจสอบค่าสถิติวัดความสอดคล้องของ
โมเดลหลายตัว เพราะโมเดลองค์ประกอบที่มีค่าพารามิเตอร์สมเหตุสมผลอาจสอดคล้อง
กับข้อมูลไม่ได้ก็ได้

การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง เป็นการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบจำลองเป็นภาพรวมหรือตรวจสอบภาพรวมของแบบจำลองว่า
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ค่าสถิติที่ใช้วัดระดับความกลมกลืนมีดังนี้
(นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53-57)

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำ
มาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลในโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI)
เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับ ค่า
GFI หากมากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index :
AGFI) นำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้

เช่นเดียวกับ GFI และ AGFI กล่าวคือ ถ้าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual : Standardized RMR) เป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล หากมีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close Fit) แต่อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรจะเกิน .08

6. เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อน ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่วิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่าโมเดลมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีของเศษเหลือที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2

1.7.5 การตัดแปรโมเดล (Model Modification)

ในกรณีที่ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลชี้ว่า โมเดลองค์ประกอบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าการกำหนดความสัมพันธ์ (เส้นทาง) ต่าง ๆ ในโมเดลไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เช่น ผู้วิจัยมีสมมติฐานว่า คำถามบางข้อมีน้ำหนักบนองค์ประกอบ 1 ตัว แต่คำถามข้อนั้นควรมีน้ำหนักบนองค์ประกอบมากกว่า 1 ตัว หรือตามทฤษฎีแล้วองค์ประกอบต่าง ๆ สัมพันธ์กันแต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วไม่สัมพันธ์กัน ผู้วิจัยสามารถปรับพารามิเตอร์ในโมเดลสมมติฐานแล้วทดสอบผลการปรับโมเดลได้ โปรแกรมให้ค่าดัชนีตัดแปรโมเดล (Modification Indices : MI) ดัชนี MI จะเสนอแนะว่า ควรเพิ่มหรือตัดพารามิเตอร์ตัวใดออกจากโมเดลเพื่อให้โมเดลสอดคล้องกับข้อมูล ส่วนการตัดสินใจปรับพารามิเตอร์ตัวใดขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ ผู้วิจัยต้องปรับ

พารามิเตอร์อย่างมีความหมายในเชิงเนื้อหาและสามารถหาความหมายค่าพารามิเตอร์นั้น ๆ ได้ชัดเจน

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความหมายแตกต่างกันไปตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล นักวิชาการและนักวิจัยส่วนมากจะให้ความหมายของภาวะผู้นำตามความคิดเห็นส่วนตัวและสถานการณ์ที่ตนสนใจ มีดังนี้

วรภัทร์ ภูเจริญ (2553, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างภาวะนั้นขึ้นมา อาจจะเป็นคนที่ดูเหมือนจะไม่ฉลาด ดูเหมือนต่ำต้อย เป็นผู้ตาม แต่ถ้าหากเขาสร้างภาวะผู้นำในตัวเองหรือในหมู่คณะได้ เขาคือผู้นำที่แท้จริง

วิเชียร วิทย์อุดม (2553, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนแต่ละบุคคล

สัมมา รณินิธิ (2556, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 179) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่กำหนดขึ้นเพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินการที่รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้นเพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างอิทธิพลในการจูงใจ ปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจ อันที่จะทำให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำมีความหมายแตกต่างกันไปตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล นักวิชาการ และนักวิจัยส่วนมากกล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำตามความคิดเห็น

ส่วนตัวและสถานการณ์ที่ตนสนใจ มีดังนี้

พิมพกา ธรรมสิทธิ์ (2554, หน้า 208) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์
3. ผู้นำ เป็นตัวการแห่งความเปลี่ยนแปลง (Changer Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน องค์กรหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล
4. ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะอันจำเป็นและสิ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการนำหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

กาญจนา ศิลา (2556, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กรสิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธนเสฏฐ์ ภารดีรุจิรา (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อบริหาร เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบผลสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ผู้นำควรมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างดียิ่ง เพื่อให้การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน อันจะนำไปสู่การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร บทบาทหน้าที่ในการจัดบุคลากร หรือทีมงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการจัดวางตัวบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากร

ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และ บทบาทหน้าที่ในการจัดการในองค์การ ได้แก่ การจัดวางโครงสร้างของฝ่ายงานต่าง ๆ ใน องค์การ การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถบริหาร จัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซอพี ราเซะ (2560, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยเพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจ พึงพอใจและขณะเดียวกันก็ได้ผลงานที่มีความถูกต้อง

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ในการเป็นส่วนที่ดึงดูความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน ออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์การ โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ นำทางการเปลี่ยนแปลง อย่างสร้างสรรค์จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น เพราะภาวะผู้นำจะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างในการบริหารอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์กรที่เคยเชื่องช้ากลับกลายเป็นองค์กรที่มีความกระฉับกระเฉงว่องไว แต่ในขณะที่ผู้บริหารบางคนที่ไม่มีภาวะผู้นำทำให้องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีสิ่งที่ทำทลายให้ทำอยู่ตลอดเวลา กลายเป็นองค์กรที่ทำงานอยู่แต่ในขอบเขตที่แคบ ๆ ขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรและได้แต่ทำงานไปวัน ๆ เท่านั้น การที่บรรลุภารกิจของการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสของการเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ไขปัญหา และอาจจะต้องปรับเปลี่ยนระบบอย่างขนานใหญ่เพื่อเข้าสู่ระบบอย่างแท้จริง ภาวะผู้นำที่ต้องการในการเข้ามาแก้ไขภาวะวิกฤตดังกล่าว ได้แก่

1. ผู้นำจะต้องมีหลักการ เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรเพื่อให้ผู้คนในองค์กรมีพฤติกรรมและการ ปฏิบัติที่ดีตามอย่าง อันจะก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในสังคมได้โดยรวม โดยหลักการที่ว่านี้ได้แก่ความซื่อสัตย์ ความมีศักดิ์ศรี และความยุติธรรม

2. ผู้นำที่มีความรู้และวิสัยทัศน์ที่จะระดมสรรพกำลังโดยการสร้างบรรยากาศของคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมให้เกิดขึ้นแก่

องค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพันธะสัญญาร่วมกันที่จะฟันฝ่าเพื่อให้บรรลุถึงหลักชัยที่ได้ปักร่วมกันไว้ ซึ่งถือว่าเป็นคุณภาพสุดยอดของการร่วมมือ (Team work) ที่ให้พลังเหนือกว่าการสั่งการใด ๆ

3. เป็นผู้นำนักปฏิบัติที่สามารถจัดการข้ามขอบเขตขององค์กรของตนเอง หรือภาวะผู้นำที่ทำให้ ขอบเขตขององค์กรจางหายไป และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยสร้างสิ่งดีที่มากกว่าขึ้นเรื่อย ๆ โดยปล่อยให้สิ่งที่ไม่ดีค่อย ๆ จางหายไป

4. ผู้นำผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความกล้าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พร้อมที่จะเผชิญปัญหาที่จะตามมาด้วยความมุ่งมั่นที่จะให้ผลสำเร็จ เกิดขึ้นมีการไฟที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือว่าการสร้างสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมของคนในองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์ระบบที่ดีกว่าให้เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน โดยผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน และนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความหมายแตกต่างกันไปตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล นักวิชาการ และนักวิจัยส่วนมากจะให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นส่วนตัวและสถานการณ์ที่ตนสนใจ มีดังนี้

ปราณี เข้มทอง (2557, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจ และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย บทบาทผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ และคุณลักษณะผู้นำ

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

นิรุช มีพันธ์ (2559, หน้า15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการชักจูง หรือโน้มน้าวด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ให้ครูหรือบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยคนเหล่านั้น

มีความยินดีให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จนเสร็จสิ้นภารกิจตาม วัตถุประสงค์ของโรงเรียน

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะก่อให้เกิดกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่โรงเรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะก่อให้เกิดกิจกรรม และใช้อิทธิพลของตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน โน้มน้าว ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของโรงเรียนเป็นเป้าหมาย

2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความหมายแตกต่างกันไป ตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล นักวิชาการ และนักวิจัยส่วนมากจะให้ความหมายของภาวะผู้นำตามความคิดเห็นส่วนตัวและสถานการณ์ที่ตนสนใจ มีดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77) กล่าวว่า ผู้บริหารของโรงเรียนควรจะมีภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการ กำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญ ต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือแม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมาย เพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในโรงเรียนประกอบด้วยบุคคล จำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์การสิ่งหนึ่งที่มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น

คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารภประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานโดยการชักจูงประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยให้นั้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่โรงเรียนและจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารของโรงเรียนจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่โรงเรียนด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อโรงเรียนเผชิญสภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่โรงเรียนต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอดภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สุนทร สายคำ (2560, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การบริหารงานในปัจจุบันนี้ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะการเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานออกมาในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด ฟังระลึกไว้เสมอว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานเป็นผู้ที่ผลักดันให้งานทุกอย่างของกิจการนั้นสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น การบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ และเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน

ปณตนนท์ เกียรติประภากุล (2561, หน้า 1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นทักษะที่มาจากศักยภาพภายในตัวของผู้บริหารโรงเรียนและมี

ความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติโดยผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีการปรับใช้ภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพผล ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ ภาวะการเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามใช้ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

จิราพร เจริญชัย (2558, หน้า 16) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม 5) ความมีบารมี 6) การตัดสินใจ 7) การมุ่งหาความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และ 8) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

จิราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 19) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา เสนอ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) การสร้างบารมี หรือการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นให้เกิดปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นกันที่บุคคล

สายทอง ไตรยะวิภาค (2558, หน้า 11-12) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) ด้านความรู้และวิสัยทัศน์ 2) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาทีมงาน 4) ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ และ 5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

นิรุช มีพันธ์ (2559, หน้า 44) ได้ศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน เสนอแนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) การกระตุ้นการเรียนรู้

และพัฒนา 2) การสร้างและพัฒนาทีมงาน 3) การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม
4) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 5) การนำการเปลี่ยนแปลง 6) การมีอุดมการณ์และเป็น
แบบอย่างที่ดี 7) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม 8) การสร้างขวัญและกำลังใจ
และ 9) การมีสมรรถนะสูง

ซอพี ราเซะ (2560, หน้า 86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนใน
อำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เสนอ
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) ด้านการมีความ
ริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความ
ช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน และ 7) ด้านการเข้าสังคม

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 32) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอแนวคิด
เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) การให้รางวัลอย่าง
เหมาะสม 2) การบริหารแบบวางเฉย 3) การสร้างบารมี 4) การสร้างแรงบันดาลใจ
5) การกระตุ้นเขวามันปัญญา และ 6) การคำนึงถึงเอกบุคคล

บุญยะลิต ยศทิวงสา (2562, หน้า 56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่
ส่งผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสะทอนนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร
โรงเรียน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ
4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม 5) ความมีบารมี 6) การดลใจ 7) การมุ่งหาความสัมพันธ์
เป็นรายบุคคล และ 8) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

Lin Pophal (2017, unpage) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะจำเป็นของภาวะผู้นำใน
ศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) บุคลิกภาพ 2) วิสัยทัศน์ 3) มีเสน่ห์น่าหลงใหล 4) การสื่อสาร
5) ทักษะการฝึกฝน 6) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 7) ความยืดหยุ่น 8) ด้านความปลอดภัย
และความคลุมเครือ 9) ด้านการร่วมมือ และ 10) การแสวงหาความรู้

Ann Masterson (2018, unpage) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งที่ทำให้เป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่
ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) การรู้จักตนเอง 2) มีเสน่ห์น่าหลงใหล 3) การคิดเชิงวิพากษ์และ
เชิงกลยุทธ์ 4) ความกล้าหาญและความมั่นใจ 5) ความน่าเชื่อถือ 6) มีความแน่นอน และ
7) ความฉลาดทางอารมณ์

Career Path (2020, unpage) ได้ศึกษาเรื่อง 6 ทักษะการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จำเป็น ได้แก่ 1) การจัดการองค์กร 2) การสื่อสาร 3) ความมั่นใจ 4) ความน่าเชื่อถือ 5) ความคิดสร้างสรรค์ และ 6) การทำงานเป็นทีม

ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบภาวะผู้นำ	นักการศึกษา										องค์ประกอบที่ศึกษา		
	จิราพร เจริญชัย (2558)	จิราพร หมวดเพชร (2558)	สายทอง ไตรยะวิภาค (2558)	นิวุธ มีพันธ์ (2559)	ชอพี ราชนะ (2560)	นพพล ศภิตทยาเจริญกุล (2560)	บุษยะลิต ชาติทิงสา (2562)	Lin Pophal (2017)	Ann Mosterson (2018)	CAREER PATH (2020)		ความถี่	ร้อยละ
1. การมีวิสัยทัศน์											5	50	✓
-การมีวิสัยทัศน์	✓						✓	✓					
-ความรู้และวิสัยทัศน์			✓										
-การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล				✓									
2. การสร้างบารมี											5	50	✓
-การสร้างบารมีหรือการมีอุดมการณ์		✓											
-ความมีบารมี	✓						✓						
-การมีอุดมการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี				✓									
-การสร้างบารมี					✓								
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา											5	50	✓
-การกระตุ้นการใช้ปัญญา	✓	✓											
-การกระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนา				✓		✓							
-การกระตุ้นเชาว์ปัญญา							✓						
4. การเสริมสร้างแรงจูงใจ											2	20	
-การเสริมสร้างแรงจูงใจ	✓						✓						
5. การคล้อยใจ											5	50	✓
-การคล้อยใจ	✓						✓						
-การสร้างแรงบันดาลใจ		✓				✓							
-การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม				✓									
6. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม											5	50	✓
-การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	✓						✓						
-ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ			✓										
-การทำงานเป็นทีม								✓	✓				

ตาราง 1 (ต่อ)

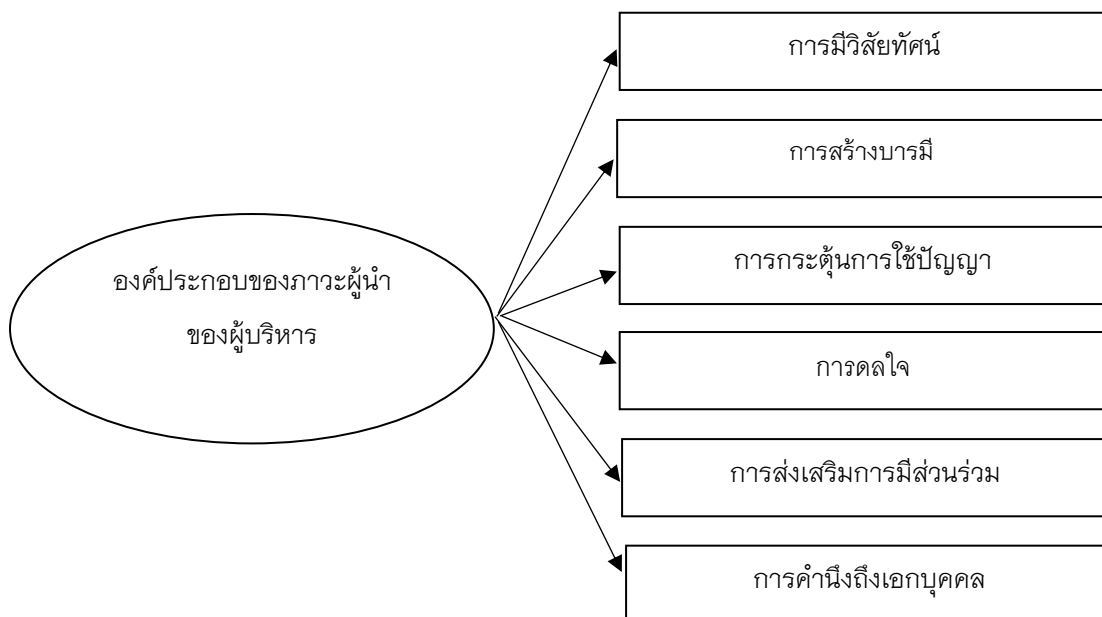
นักการศึกษา	องค์ประกอบภาวะผู้นำ											องค์ประกอบที่ศึกษา	
	จิราพร เจริญชัย (2558)	จิราพร หมวดเพชร (2558)	สายทอง ไตรระวิภาค (2558)	นิรุฒ มีพันธ์ (2559)	ชอพี ราเชะ (2560)	นพพล ศภวิทยาเจริญกุล (2560)	บุษณะลิต ยศติวงศา (2562)	Lin Pophal (2017)	Ann Masterson (2018)	CAREER PATH (2019)	ความถี่		ร้อยละ
7. การคำนึงถึงเอกบุคค											4	40	✓
-การมุ่งหาความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	✓						✓						
-การคำนึงถึงความเป็นกัตบุคคล		✓											
-การคำนึงถึงเอกบุคคล						✓							
8. การมุ่งเน้นผลสำเร็จ											2	20	
-การมุ่งเน้นผลสำเร็จ	✓						✓						
9. การสร้างและพัฒนาทีมงาน											2	20	
-การสร้างและพัฒนาทีมงาน				✓									
-ด้านการพัฒนาทีมงาน			✓										
10. การนำการเปลี่ยนแปลง											2	20	
-การนำการเปลี่ยนแปลง				✓									
-ด้านการมีความคิดริเริ่ม					✓								
11. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม				✓							1	10	
12. การสร้างขวัญและกำลังใจ											2	20	
-การสร้างขวัญและกำลังใจ				✓									
-การให้รางวัลอย่างเหมาะสม						✓							
13. การมีสมรรถนะสูง				✓							1	10	
14. การบริหารแบบวางเฉย						✓					1	10	
15. ความสามารถในการปฏิบัติงาน			✓								1	10	
16. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี			✓								1	10	
17. ด้านการรู้จักปรับปรุง และแก้ไข					✓						1	10	
18. ด้านการยอมรับนับถือ					✓						1	10	
19. ด้านการให้ความช่วยเหลือ					✓						1	10	
20. ด้านการใ้มน้ำใจดี					✓						1	10	
21. ด้านการประสานงาน					✓						1	10	
22. ด้านการเข้าสังคม					✓						1	10	
23. บุคลิกภาพ								✓			1	10	
24. มีเสน่ห์น่าหลงใหล								✓	✓		2	20	
25. การสื่อสาร								✓		✓	2	20	

ตาราง 1 (ต่อ)

นักศึกษา	องค์ประกอบภาวะผู้นำ											องค์ประกอบที่ศึกษา	
	จิราพร เจริญชัย (2558)	จิราพร หมวดเพชร (2558)	สลายทอง ไตรยะวิภาค (2558)	นิรุช มีพันธ์ (2559)	ชอพี ราเชะ (2560)	นพพล ศภวิทยาเจริญกุล (2560)	บุษมะลิต ยศติวงศา (2562)	Lin Pophal (2017)	Ann Masterson (2018)	CAREER PATH (2019)	ความถี่		ร้อยละ
26. ทักษะในการสอนงาน								✓			1	10	
27. ความคิดสร้างสรรค์								✓		✓	2	20	
28. ความยืดหยุ่น								✓			1	10	
29. ด้านความปลอดภัยและคลุมเครือ								✓			1	10	
30. เป็นผู้แสวงหาความรู้								✓			1	10	
31. การรู้จักตนเอง									✓		1	10	
32. การคิดเชิงวิพากษ์และการคิดเชิงกลยุทธ์									✓		1	10	
33. มีความกล้าหาญและมั่นใจ									✓	✓	2	20	
34. มีความน่าเชื่อถือ									✓	✓	2	20	
35. มีความแน่นอน									✓		1	10	
36. ความฉลาดทางอารมณ์									✓		1	10	
37.การจัดองค์กร										✓	1	10	
รวม	8	4	5	9	7	6	8	10	7	5			

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่ามีองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งหมด 37 แบบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป จะได้องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การสร้างบารมี
- 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 4) การตัดสินใจ
- 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และ
- 6) การคำนึงถึงเอกบุคค



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความรู้และวิสัยทัศน์ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การมีวิสัยทัศน์”

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างบารมี ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การสร้างบารมีหรือการมีอุดมการณ์ ความมีบารมี การมีอุดมการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างบารมี ความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การสร้างบารมี”

องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การกระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนา การกระตุ้นชาวปัญญา ความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การกระตุ้นการใช้ปัญญา”

องค์ประกอบที่ 4 การตั้งใจ ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การตั้งใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การตัดสินใจ”

องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม ความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 40 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การส่งเสริมการมีส่วนร่วม”

องค์ประกอบที่ 6 การคำนึงถึงเอกบุคคผล ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การมุ่งหาความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การคำนึงถึงความเป็นกัตบุคคผล การคำนึงถึงเอกบุคคผล ความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 40 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การคำนึงถึงเอกบุคคผล”

องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สังเคราะห์ได้ทั้ง 6 องค์ประกอบ มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายดังต่อไปนี้

2.5.1 การมีวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมาย ไว้ดังต่อไปนี้

ฐปนีย์ นารี (2559, หน้า 78) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างภาพอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนอยากจะให้เป็น แล้วทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมาและสามารถปลูกฝังค่านิยมให้ครูผู้สอนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและดีงาม ซึ่งผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเสนอภาพที่โดดเด่นที่องค์กรให้มีความสำคัญเป็นอันดับแรกและเสนอวิธีการที่ทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมากกว่าการพยากรณ์ หรือการคาดคะเน มีการบรรยายถึงรูปแบบความคิดในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงานในองค์การทั้งหมดและเป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างภาพของโรงเรียนที่ทุกคนอยากจะให้เป็นแล้วทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมาและสามารถปลูกฝังค่านิยมให้ครูผู้สอนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและดีงามหรือภาพที่เป็นแนวโน้มของความเป็นไปได้ในอนาคตอันใกล้ การกล่าววิสัยทัศน์ออกมาอย่างชัดเจน จะทำให้มีจุดศูนย์รวมสำหรับสมาชิกในองค์การทุกระดับและจะเป็นทิศทางในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวเดียวกันหรือเป็นภาพฝันที่สามารถเป็นไปได้และเป็นสภาพในอนาคตที่องค์กรและผู้ปฏิบัติงานปรารถนาซึ่งจะต้องกล่าวออกมาอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุได้นำเชื่อถือและเป็นภาพในอนาคตที่ดึงดูดใจ

การสร้างวิสัยทัศน์เป็นกลยุทธ์อันดับแรกของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ทำให้ทุกคนมองเห็นในองค์ประกอบเป้าหมายร่วมกัน การที่องค์การสร้างวิสัยทัศน์จะทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

สายทอง ไตรยะวิภาค (2558, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับงานในหน้าที่ปฏิบัติ ตามภารกิจของโรงเรียน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์การกำหนดอนาคต การนำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาอย่างสร้างสรรค์

นิรุช มีพันธ์ (2559, หน้า 48) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดทิศทางของโรงเรียน ว่าจะมีอะไรใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นบ้างและจะสร้างอนาคตของโรงเรียนอย่างไร ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตเป็นผู้ปรารถนาให้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม พยายามสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงานให้เกิดความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน สิ่งสำคัญของวิสัยทัศน์ต้องระบุงานให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน สะท้อนให้เห็นเป้าหมายหลัก กำหนดเป็นพันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนา วิสัยทัศน์ที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานขององค์กรและบ่งบอกถึงความสามารถที่คงทนขององค์การ สิ่งแรกที่ผู้นำต้องทำคือการสร้างการยอมรับพร้อมทั้งชักนำผู้ร่วมงานเข้ามาร่วมกันทำวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้นำได้ตั้งความหวังไว้กับผู้ร่วมงานไว้สูง พร้อมสร้างความชัดเจนแก่ผู้ร่วมงานให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคตของตน กล่าวได้ว่า ผู้นำควรมีความชัดเจนในด้านวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงานให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต วิสัยทัศน์ที่ดีต้องให้ทีมงานที่ทำงานอย่างชัดเจน และต้องเป็นผู้กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ทุ่มแรงทุ่มใจทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง

Lin Pophal (2017, unpage) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำในปัจจุบันต้องมีความชัดเจนในการมองเห็น ต้องสามารถรวมพลังคนอื่น ๆ ในการปลุกฝังค่านิยมร่วมกัน และในบางครั้งผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการดำเนินงานที่ขัดกับวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับงานในหน้าที่ปฏิบัติตามภารกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้ร่วมงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์การกำหนดอนาคตเพื่อนำมากำหนดทิศทางของโรงเรียนเพื่อพัฒนาโรงเรียนไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

2.5.2 การสร้างบารมี

การสร้างบารมี ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมาย ไว้ดังต่อไปนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554, หน้า 331) ได้กล่าวว่า การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่าง บทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตาม รับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็น สิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้น จึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความ ไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงสามารถจะทำหน้าที่สร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธ กิจแก่ผู้ตาม

ฐปนีย์ นารี (2559, หน้า 68) ได้กล่าวว่า การสร้างบารมี หมายถึง การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อตัวผู้ตามทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมทั้งจะอุทิศตนและเลียนแบบผู้นำ ผู้ตามของผู้นำบารมีจะเชื่อถือว่าความ เชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้ตามให้ความจงรักภักดี เชื่อฟังโดยไม่ต้องตั้งคำถามและมีอารมณ์ ผูกพัน ในฐานะที่ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มและองค์กร บารมีเป็นรูปแบบมี อิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ดูได้ จากการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษ คุณลักษณะดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ ผู้ตามเกิดการยอมรับเชื่อฟังและมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำเอาและชนะ อุปสรรคต่าง ๆ ได้

นิรุช มีพันธ์ (2559, หน้า 44) ได้กล่าวว่า การสร้างบารมี หมายถึง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่มีความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และมีคุณธรรม จริยธรรมวางตนได้อย่างเหมาะสมจนเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเองความแน่วแน่ในอุดมการณ์ของผู้นำประพฤติตนเป็น แบบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนจนทำให้ผู้ ตามเกิดความภาคภูมิใจมีความจงรักภักดีและมีความมั่นใจต่อผู้นำ ผู้นำต้องเป็นต้นแบบนำ ทางต้องกระตุ้นกระบวนการบริหารให้มีการวางแผนมีการตรวจสอบความคืบหน้าเป็น ระยะ และลงมือแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการทำเช่นนี้ผู้นำจะต้องวางตนให้เหมาะสม เป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจจากผู้อื่น ผู้นำจะเกิดความสง่างามเพราะมีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสมีสัจจะ การกระทำกับคำพูดสอดคล้องกันเสมอ พูดและแสดงให้เห็นถึง

ค่านิยมและความเชื่อที่ยึดมั่นเป็นสำคัญในการทำงานมีทัศนคติและค่านิยมเป็นแนวทางให้ปฏิบัติและทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม แสดงพฤติกรรมของผู้นำในการแสดงแบบอย่างของการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นเอาเยี่ยงอย่างปฏิบัติตามโดยให้สอดคล้องกับค่านิยมและหลักการของผู้นำ ซึ่งผู้นำควรมีคุณลักษณะพื้นฐาน คือ มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้ดีมีความมั่นคงในอารมณ์เป็นที่มั่นใจว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีศีลธรรมและคุณธรรมสูงทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจและเชื่อมั่นตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ส่งเสริมสนับสนุนผู้ตามให้เกิดความภาคภูมิใจ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ และความสามารถให้ผู้ตามไว้วางใจยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ เคารพนับถือ และเชื่อว่าสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดประโยชน์แก่องค์กรในภาพรวม

สรุปได้ว่า การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามนับถือในฐานะที่ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มและองค์กร และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ

2.5.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

การกระตุ้นปัญญา ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมาย ไว้ดังต่อไปนี้

สุเทพ ทองประดิษฐ์ (2554, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ครูมีการกระตุ้นนักเรียนให้ตระหนัก ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบทเรียน ทำให้ผู้เรียนมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มา แก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยครูต้องสร้างกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการ ตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reforming) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่ แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการ พิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้เรียนให้พยายามหาทาง แก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554, หน้า 332) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเริ่มการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ โดยการใช้วิธีการฝึกคิดทบทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือขององค์กร ผู้นำจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุนหาผู้ตามต้องการ ทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวข้อง

งานองค์การ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 253) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์แนวใหม่ ๆ ที่ได้ข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ สมเหตุสมผล และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข

สรุปได้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาได้ดีจนสามารถทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าวจาก มุมมองใหม่ของตนเองได้ เกิดความคิด จินตนาการความเชื่อและค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด

2.5.4 การตลใจ

การตลใจ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมาย ไว้ดังต่อไปนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554, หน้า 331) ได้กล่าวว่า การตลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของ ผู้นำที่มีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันองค์การ ในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์การปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มการทำงานร่วมกันเพื่อ ไปสู่เป้าหมายแทนการทำให้ประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่ง การทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จได้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 99-102) ได้กล่าวว่า การตลใจ หมายถึง ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามเพื่อก้าวไปไกลกว่าความต้องการของตนโดยมุ่งถึง ผลประโยชน์ที่ดีของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำต้องกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การทำงานให้มากขึ้นกว่าที่ตนคาดหวังไว้ในตอนแรก ผู้นำแบบนี้พยายามที่จะให้ผู้ตามรับรู้ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย และผลลัพธ์ นอกจากนี้ผู้นำอาจทำให้ผู้ตามก้าวข้าม ความต้องการส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยไม่ได้กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามตนแต่ เพียงเท่านั้น แต่พยายามทำให้ผู้ตามเชื่อในความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง และตั้งใจที่จะ เสียสละตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์การด้วย

นิรุช มีพันธ์ (2559, หน้า 44) ได้กล่าววว่า การคลใจ หมายถึง ผู้นำต้องมี ทักษะที่ดีในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ ต้องรู้จักกาลเทศและ วิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม แสดงออกให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงคุณค่า ความหมายและ ความสำคัญของงานที่ทำด้วยความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดี และคิดในแง่บวกเพื่อให้ ผู้ร่วมงานสัมพันธ์กับภาพที่งดงามในอนาคต ผู้นำต้องกระตุ้นให้สมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร เกิดความกระฉับกระเฉงพร้อมที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำต้องสร้างสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การระดมความผูกพันเป็นการยอมรับโดยบุคลากร ที่จะทำให้อิสรณ์ใหม่ ๆ ที่วางไว้ให้ได้บังเกิดผล ผู้นำแสดงและนำเสนออิสรณ์ต่อกลุ่ม ในทุกโอกาสให้การกระตุ้นจูงใจ โดยผ่านการติดต่อสื่อสารภายในและการโฆษณา ประชาสัมพันธ์แทนการสั่งการด้วยคำสั่ง ผู้นำพยายามสร้างเกิดความรู้สึกท้าทายใน การทำงานของผู้ตาม โดยวิธีการพูด แสดงออก หรือใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใน การทำงาน สื่อสารเพื่อให้ผู้ตามเข้าใจเป้าหมายอย่างชัดเจน เกิดเป็นอิสรณ์ร่วมกระตุ้นให้ ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ มุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย พยายามมอง บรรยากาศในการทำงานในเชิงบวก จุดเริ่มต้นของการสร้างแรงบันดาลใจใน การเปลี่ยนแปลงในองค์กร เกิดจากความรู้สึกไม่พึงพอใจในสภาพปัจจุบันโดยผู้นำได้ กำหนดเป้าหมายใหม่ในอนาคตที่ดีกว่าเดิมสร้างการรับรู้และความตระหนักของสมาชิกใน ความจำเป็นและโอกาสที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจน การร่วมสร้างอิสรณ์เพื่อสื่อสารให้สมาชิกมองเห็นภาพที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต และ เป็นเครื่องกำหนดทิศทางการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรให้เกิดความร่วมมือปฏิบัติใน แนวทางเดียวกัน ผู้นำต้องสร้างความวาดฝันหรืออิสรณ์ในอนาคต เป็นผู้ปรารถนาให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และพยายามสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงานให้เกิดความ ปรารถนาแรงกล้าที่จะไปให้ถึงอิสรณ์นั้นตลอดจนทำให้ผู้อื่นเห็นความจำเป็นที่ทุกคนต้อง ปฏิบัติภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกัน คำนี้ถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน สร้างความท้าทายในการทำงานโดย การกระตุ้นจัดการกับปัญหาที่เผชิญอยู่ พร้อมทั้ง ยกย่องความดีความต้องการด้านแรงจูงใจให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า การคลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประพฤติในทางที่ จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน การสร้างความไว้วางใจ การยกย่อง ชมเชย ตลอดจนทำให้ผู้อื่นเห็นความจำเป็นที่ทุกคนต้องปฏิบัติภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกันคำนี้ถึง ผลประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

2.5.5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2553, หน้า 60) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกัน ร่วมมือร่วมรับผิดชอบในกิจกรรม การพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาภูมิปัญญา การรับรู้ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ เพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

สายทอง ไตรระยะภาค (2558, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลสามารถสื่อสาร ทำงานร่วมกับบุคคลและองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนางานบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Lin Pophal (2017, unpage) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาการปรับเปลี่ยนการทำงานร่วมกับบุคคลและการสร้างกลยุทธ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ได้สรุปว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำ กระตุ้นความคิด เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนางานบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.6 การคำนึงถึงเอกบุคค

การคำนึงถึงเอกบุคค ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554, หน้า 332) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงเอกบุคค หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยง และที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตน สู่ระดับสูงขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงเอกบุคค หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจ และเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและ

ความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นที่เล็งสอนและให้คำแนะนำ ส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานให้ผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

รูบีนีย์ นารี (2559, หน้า 68) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงเอกบุคคผล หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออกถึงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เข้าใจปัญหาความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถพัฒนารายบุคคลให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จมากขึ้นและเป็นผู้ที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานด้วยการใส่ใจ รับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคล รวมทั้งเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำยังรู้จักมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้ความสามารถพิเศษ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคผล มี 3 ลักษณะ คือ 1) การเน้นการพัฒนา 2) การเน้นความเป็นบุคคล 3) การเป็นที่เล็ง เป็นต้น

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงเอกบุคคผล หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการปฏิบัติต่อผู้ตามความแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ตามในแต่ละคน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ คอยดูแลให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1 ความหมายของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความหมายแตกต่างกันไปตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล นักวิชาการ หรือนักวิจัยส่วนมากจะให้ความหมายของภาวะผู้นำตามความคิดเห็นส่วนตัวและสถานการณ์ที่ตนสนใจ มีดังนี้

DuFour (2010 อ้างถึงใน นริศ ภูอาราม, 2560, หน้า 79) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิง

ปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

วิจารณ์ พานิช (2559, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้เรียนรู้ทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ

นราพร จันทร์โอชา (2561, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง เครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน โดยการร่วมมือร่วมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งมีการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการร่วมมือกันปรับปรุงการทำงานของครู สร้างการเปลี่ยนแปลงโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ งานจริงของครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกันด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรและเป็นการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา ในโรงเรียนบนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำเพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองจากภายในสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สนอง โสทธิวิเศษ (2559, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มคนที่ตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นของการเรียนรู้ มีทักษะและกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกันแบบหุ้นส่วน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ดำเนินชีวิตไป

พร้อม ๆ กับการเรียนรู้การสั่งสมความรู้และการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง และชุมชน

สรุปได้ว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมมือร่วมใจ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐาน ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแล สนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของ การทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

3.2 ความสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความหมายแตกต่างกันไปตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล นักวิชาการ หรือนักวิจัยส่วนมากจะให้ความสำคัญ ของความสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามความคิดเห็นส่วนตัวและ สถานการณ์ที่ตนสนใจ มีดังนี้

DuFour (2007, อ้างถึงใน เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2557, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับครุรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ ความสำคัญในการสอน นอกจากนั้นครูยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัย การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

เอกพล อยู่ภักดี (2560, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูในโรงเรียนเป็นแนวทางที่พัฒนาการศึกษาทุกระดับโดยหัวใจสำคัญของ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ เครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุค ศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยน บทบาทจาก “ครูสอน” (Instructor) มาเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือครูผู้อำนวยการความสะดวก ในการเรียน (Learning Facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (Classroom) มาเป็นห้องทำงาน (Studio) และหากมองอีกมุมหนึ่ง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ คือ เครื่องมือสำหรับให้ครุรวมตัวกันเป็นชุมชน ครูช่วยกันขับเคลื่อน

การเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและภายนอก

สรุปได้ว่า การชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญในการสอน นอกจากนั้นครูยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

3.3 ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีระดับแตกต่างกันไปตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล นักวิชาการ หรือนักวิจัยส่วนมากจะให้ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามความคิดเห็นส่วนตัวและสถานการณ์ที่ตนสนใจ มีดังนี้

Watkins and Marsick (1992 p. 278 อ้างถึงใน กรองกาญจน์ นาแพ้ว, 2560, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 3 ระดับ ได้แก่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังนี้

1. ระดับบุคคลทุกคนอภิปรายและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดอย่างเปิดเผย ระบุนักษะที่ต้องการเพื่อการงานในอนาคต ช่วยเหลือกันในการเรียนรู้การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากร การสนับสนุนในการเรียนรู้ปัญหาในการทำงาน รางวัลจากการเรียนรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ฟังก่อนพูด เคารพกันและกัน

2. ระดับกลุ่ม ทุกคนใช้เวลาเพื่อสร้างความเชื่อถือกับผู้อื่นระดับกลุ่ม ทีมมีอิสระในการตั้งเป้าหมายที่ต้องการทุกคนในทีมมีความเท่าเทียมกัน ทีมมีจุดเน้นทีมงานของกลุ่มและวิธีการทำงานที่ดีทีมมีการทบทวนความคิดในผลงานของกลุ่ม ทีมได้รับรางวัลผลสัมฤทธิ์ของงานร่วมกันทีมมีความมั่นใจว่าองค์กรจะปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของทีม

3. ระดับองค์กร มีการสื่อสารสองทางคนในองค์กรสามารถเข้าถึงสารสนเทศ ได้สะดวกและรวดเร็ว องค์กรเก็บรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้ปฏิบัติงาน มีระบบการวัดช่องว่างระหว่างสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงและที่คาดหวัง องค์กรสร้างบทเรียนง่าย ๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน องค์กรวัดการฝึกอบรมจากเวลาและทรัพยากรที่ใช้องค์กรยกย่อง ยอมรับผู้ที่ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ องค์กรให้ทางเลือกในการปฏิบัติงาน องค์กรเชิญชวนทุกคนร่วมสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กร องค์กรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากร องค์กรสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง องค์กรนำ

วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในระดับและกลุ่มที่ต่างกัน องค์กรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิตครอบครัวและการทำงานที่สมดุล องค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีมุมมองที่กว้างไกล องค์กรส่งเสริมให้ทุกคนยึดเอามุมมองของผู้รับบริการมาใช้ตัดสินใจ องค์กรคำนึงถึงสิ่งที่จะมีต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก องค์กรสนับสนุนให้ค้นหาคำตอบจากปัญหาจากการศึกษาขององค์กรอื่น ๆ องค์กรสนับสนุนโอกาสตามความต้องการการเรียนรู้และการฝึกอบรม องค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการแข่งขัน แนวโน้มและทิศทางขององค์กร องค์กรมีการเสริมสร้างอำนาจเพื่อร่วมกันนำพาองค์กร องค์กรสร้างภาวะผู้นำขององค์กรมองหาโอกาสที่จะเรียนและองค์กรมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมในองค์กร

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 41-43) ได้กล่าวว่า ระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า “ชุมชนการเรียนรู้” สามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ระดับโรงเรียนระดับเครือข่าย และระดับชาติโดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับ ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้ที่ขับเคลื่อนของบริบทโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากการทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตนเองนักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ ประกอบด้วยผู้บริหารของโรงเรียนและครู โดยใช้ฐานของชุมชนแห่งวิชาชีพ เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของทุกคนในโรงเรียนที่จะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบายการปฏิบัติต่าง ๆ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวมาสู่การสนับสนุน การปฏิบัติงานวิชาชีพของครู และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง

1.3 ระดับชุมชนทั่วไป จะครอบคลุมชุมชนไปนอกห้องเรียน เช่น ผู้ปกครอง สมาชิก ชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน

ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้ โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน อาจมีทั้งการเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัคใจใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการไหลรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกรณี

3. ระดับชาติ คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพโดยความร่วมมือของโรงเรียน และครูที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 25-26) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับโรงเรียน ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่ง ตามระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพย่อย ดังนี้

1. ระดับโรงเรียน (School Level) คือ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบายการปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้นมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้างและผลักดัน วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลาน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและ

กัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาการจัดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกัน

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัคใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรณีตัวอย่าง เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิศตวรรษที่ 21 (มสท.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคีร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 25) เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของโรงเรียนและครูที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่างนโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ระดับของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ และระดับชุมชนทั่วไป
2. ระดับกลุ่มเครือข่าย ประกอบด้วย กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันและกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู
3. ระดับชาติ ประกอบด้วย การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภายใต้นโยบายการสนับสนุนจากรัฐบาล

3.4 ประโยชน์ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประโยชน์ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความแตกต่างกันไปตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล นักวิชาการ หรือนักวิจัยส่วนมากจะให้ประโยชน์ของการ

เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามความคิดเห็นส่วนตัวและสถานการณ์ที่ตนสนใจ มีดังนี้

Hord (1997, unpage) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยมีการตั้งคำถามถึงความแตกต่างของโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพกับโรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อครู

- 1.1 ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
- 1.2 เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างเข้มข้น
- 1.3 มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนและร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
- 1.4 เกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
- 1.5 เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้นและรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
- 1.6 รับประทานข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนต่อไป
- 1.7 เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้นและลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง
- 1.8 มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า
- 1.9 มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน
- 1.10 มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อไปจัจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

2. ประโยชน์ต่อนักเรียน

- 2.1 ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง
- 2.2 อัตราการขาดเรียนลดลง
- 2.3 มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
- 2.4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า
- 2.5 มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน

3.5 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, หน้า 19-20) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การร่วมมือรวมพลัง 4) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ 5) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) การเรียนรู้ของผู้เรียน และ 7) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สำคัญประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) ชุมชนกัลยาณมิตร 5) โครงสร้างสนับสนุน และ 6) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

เมธาสิทธิ์ ธีญรัตน์ศรีสกุล (2560, หน้า 219-220) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถจำแนกได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ชุมชนกัลยาณมิตร

2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และ 5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

คิวกอร์ รัตติโชติ (2561, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถจำแนกได้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) การทำงานร่วมกันของทีม 3) ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจ 4) การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน และ 7) การปฏิบัติงานร่วมกัน

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561, หน้า 34-39) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถจำแนกได้ 6 ด้าน ที่สำคัญ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 3) ชุมชนกัลยาณมิตร 4) การทำงานเป็นทีม 5) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 6) โครงสร้างการพัฒนาชุมชน

จิตลดา หนูดอนทราย (2562, หน้า 26-33) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ด้าน 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) การเป็นผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร

Hord (1997, อ้างถึงใน ศรสุวรรณค์ เพชรรมี, หน้า 30-35) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพมีลักษณะสำคัญ 5 ด้าน (Characteristics of Professional Learning Communities) ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม 2) การรวบรวมความสร้างสรรค์ร่วมกัน 3) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) เจือจางสนับสนุน และ 5) การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล

Hipp and Huffman (2003, อ้างถึงใน ชวลิต ชุกก่าแพง, 2560, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของ PLC มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ 4) แบ่งปันประสบการณ์ และ 5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน (Supportive conditions)

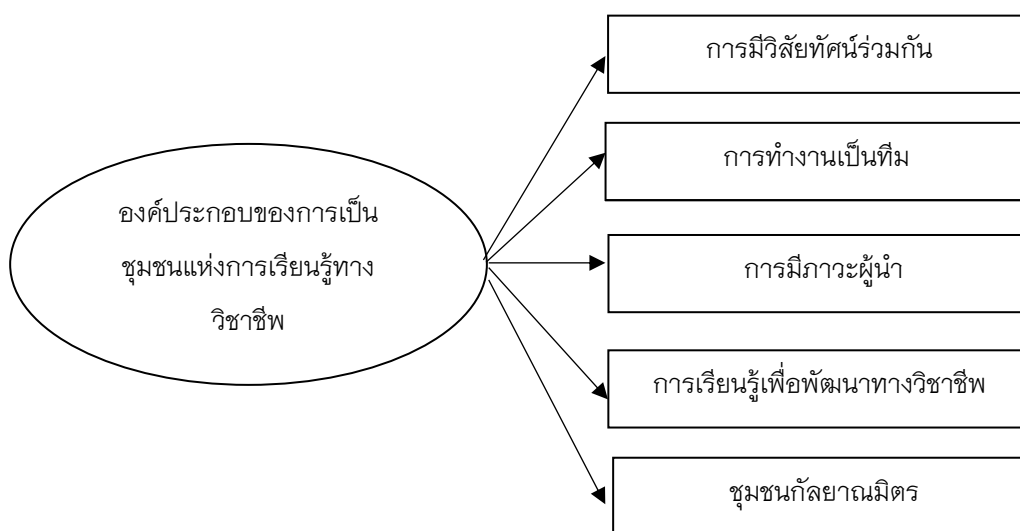
DuFour (2010 อ้างถึงใน กัสมัสท์ อาแด, 2561, หน้า 21) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Characteristics of Professional Learning Communities) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งความร่วมมืออรรถพลัง และ 3) มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	นักรการศึกษา										องค์ประกอบที่ศึกษา		
	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	กระทรวงศึกษาธิการ (2560)	เมธาสิทธิ์ ธีบรรตศรีสกุล (2560)	ศิวกร รัตติโชติ (2561)	อำนาจ เหล็อ่อน้อย (2561)	จิตลดา หนูดอนทราย (2562)	Hord (1997)	Hipp and Huffman (2003)	DrFour et al. (2010)		ความถี่	ร้อยละ
6. ชุมชนกัลยาณมิตร											7	70	✓
-ชุมชนกัลยาณมิตร		✓	✓	✓	✓	✓	✓						
-สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน									✓				
7. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน											3	30	
-โครงสร้างสนับสนุนชุมชน		✓			✓								
-โครงสร้างการพัฒนาชุมชน						✓							
8. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ											2	20	
-มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ										✓			
-การเรียนรู้ของผู้เรียน		✓											
9. การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน	✓										1	10	
10. โครงสร้างสนับสนุน			✓								1	10	
11. การทำงานเป็นทีม											9	90	✓
-การทำงานเป็นทีม							✓						
-การร่วมมือรวมพลัง	✓												
-ทีมร่วมแรงร่วมใจ		✓	✓					✓					
-การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน				✓									
-การรวบรวมความสร้างสรรค์ร่วมกัน									✓				
-มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือรวมพลัง										✓			
-การทำงานร่วมกันของทีม					✓								
12. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ											7	70	✓
-การเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพ		✓	✓			✓	✓						
-การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ				✓									
-ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ									✓				
-การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ					✓								
รวม	5	7	6	5	7	7	5	5	5	3			

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์ลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่ามีลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งหมด 12 ด้าน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

นี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีค่าความถี่สูง ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป จะได้ลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้ร่วมกัน และ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน วิสัยทัศน์ร่วม ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 90 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน”

องค์ประกอบที่ 2 การทำงานเป็นทีม ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การร่วมมือรวมพลัง ทีมร่วมแรงร่วมใจ การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การรวบรวมความสร้างสรรค์ร่วมกัน มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือรวมพลัง การทำงานร่วมกันของทีม ความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 90 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การทำงานเป็นทีม”

องค์ประกอบที่ 3 การมีภาวะผู้นำ ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่

ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำร่วม การมีภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำร่วม ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ภาวะผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจ ความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การมีภาวะผู้นำ”

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพ การเรียนรู้แบบบูรณาการร่วมใจ ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ ความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ”

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ ชุมชนกัลยาณมิตร สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน ความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ชุมชนกัลยาณมิตร”

องค์ประกอบที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สังเคราะห์ได้ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความหมายดังต่อไปนี้

3.5.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

การมีวิสัยทัศน์ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมาย ไว้ดังต่อไปนี้

Hord (1997 อ้างถึงใน ศรสุวรรณค์ เพชรมี, หน้า 31) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การร่วมตระหนักถึงสิ่งสำคัญของบุคคลและองค์กร สมาชิกทุกคนไม่เพียงแต่ได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ แต่จะมีส่วนในการนำวิสัยทัศน์เหล่านั้นไปใช้เป็นหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน โดยลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สะท้อนออกมาเป็นเทคนิคการสอนต่าง ๆ ซึ่งผู้เรียนจะถูกคาดหวังไว้ว่าเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการและครูจะร่วมกันจินตนาการถึงบรรยากาศการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้ การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันนี้จะทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

Hipp and Huffman (2003 อ้างถึงใน ชวลิต ชูกำแหง, 2560, หน้า 5) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง หมายถึงการที่บุคลากรร่วมแสดงความเห็น

เพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้น เปรียบเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน 2) เป้าหมายในการทำงานร่วมกันคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) คุณค่าร่วมในการทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน และ 4) ภารกิจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายร่วมและการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560, หน้า 220) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนัก ถึงคุณค่าของงานนั้นทำให้เกิดแรงขับ (drive) ที่จะทำความเข้าใจในทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย นั่นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้นักเรียน การรู้จักตนเองและพัฒนาวุฒิภาวะของความเป็นครู การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและการทำภารกิจต่าง ๆ ร่วมกันภายใต้เป้าหมายที่กำหนด

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันสร้างภาพความเชื่อมโยงและทิศทางร่วมไปสู่โรงเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

3.5.2 การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมาย ไว้ดังต่อไปนี้

DuFour (2010, อ้างถึงใน กัสမ်สท์ อาแด, 2561, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นพิจารณา

จากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ครูทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการ กำหนด ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในปัจจุบัน กำหนดเป้าประสงค์เพื่อการปรับปรุง การทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ และการให้ข้อมูลผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยครูจะต้องมุ่งเน้นผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การพูดคุยสนทนาระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในประเด็นความเป็นองค์การ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม เสรีภาพ และการชี้นำตนเองของโรงเรียนเพื่อสะท้อนการบริหารจัดการ และการจัดการ เรียนการสอนบนพื้นฐานของความก้าวหน้าในการทำงานที่ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่ การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันมีการเรียนรู้การทำงาน เป็นทีมงาน มีการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันมีการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมงาน กำหนดเป้าประสงค์เพื่อ การปรับปรุง การทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

3.5.3 การมีภาวะผู้นำ

การมีภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมาย ไว้ดังต่อไปนี้

Hord (1997, อ้างถึงใน ศรสุวรรณค์ เพชรมี, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การเป็น ผู้นำที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเอง ด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างมุมมอง ความเป็นทีมที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการทำให้โรงเรียนดีขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้อง กระจายอำนาจและให้การสนับสนุนการทำงานแก่บุคลากร อำนวยให้เกิดบรรยากาศที่

บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันผู้ร่วมงานทุกคนก็ต้องให้การสนับสนุนแก่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เหล่านี้เป็นการตอบแทนด้วย

Hipp and Huffman (2003, อ้างถึงใน ชวลิต ชูกำแหง, 2560, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการบริหาร กระจายอำนาจให้ควมรับผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมภาวะการณเป็นผู้นำในทีม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 46) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม หมายถึง ผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม จนเกิดเป็นพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง

2. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู โดยผู้นำร่วมเกิดขึ้นได้ดีในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระจากอำนาจครอบงำ

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล (2560, หน้า 220) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน โดยมีผลมาจากการเสริมพลังจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจรวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน

อำนาจ เหลือน้อย (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถและทักษะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยยึดหลักแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การมีภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมกันสนับสนุน การปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบาย การปฏิบัติการตัดสินใจร่วมกัน มีการสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำ หรือการปรับปรุงโรงเรียน เพื่อร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูในการเพิ่มประสบการณ์ การเรียนรู้

3.5.4 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ

การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Hipp and Huffman (2003, อ้างถึงใน ชวลิต ชุกก่าแพง, 2560, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรทุกระดับ ร่วมแบ่งปัน ข้อมูลสารสนเทศ และร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียน การสอนร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงาน ของตนเอง

วรลักษณ์ ชุกก่าเน็ด (2557, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อพัฒนา วิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะ สำคัญ ดังนี้ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของครู โดยการเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา ริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การเรียนรู้บนพื้นฐานวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้ สติปัญญาเป็นฐาน การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้บนความเข้าใจ การทำงานของสมอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติในชีวิตจริง จิตปัญญาศึกษา การเรียนเพื่อ การเปลี่ยนแปลง การสร้างวิถีแห่งการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติของแต่ละบุคคลและกลุ่มมุ่ง สร้างสรรค์การเรียนรู้แบบใหม่และเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน ในรูปแบบทีม เรียนรู้ หรือการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ ร่วมเรียนรู้และนำมาพัฒนาทั้งงานและตนเอง จัดการความรู้ตนเอง และชุมชน ประเมินผล การปฏิบัติงาน ในการข้อมูลในการพัฒนาลงมือทำแล้วร่วมกันทบทวนการเรียนรู้จากผลที่ เกิดหรือสะท้อนการเรียนรู้ (Reflection) สร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนางานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ พัฒนาวิชาชีพ โดยเปลี่ยนจากครูเป็นผู้เรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการ

สอนของตนเอง สร้างนิสัยที่ดีในรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต มีจิตสำนึกการฝึกตน มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพไปสู่การเสริมสร้างพื้นฐานของสังคมอุดมปัญญา

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตน์ศรีสกุล (2560, หน้า 220) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อเป็นการถ่ายทอดวิธีการที่มีประสิทธิภาพไปสู่ครูท่านอื่นและนำไปใช้ในโอกาสต่อไป

อำนาจ เหลือน้อย (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ด้วยบริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครู ร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ ร่วมมือร่วมใจกันวางแผน และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหา พัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ

3.5.5 ชุมชนกัลยาณมิตร

ชุมชนกัลยาณมิตร ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมาย ไว้ดังต่อไปนี้

Hipp and Huffman (2003 อ้างถึงใน ชวลิต ชูกำแหง, 2560, หน้า 5)

ได้กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial relationships) ด้วยการให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจรรย์ญาณและการพัฒนาเป็นบรรทัดฐาน และมีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานความใกล้ชิดของบุคลากรกับคนอื่น ๆ ระบบการสื่อสาร และเวลา สถานที่สำหรับการพบการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผยบนพื้นฐานของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน โดยทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดันมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพเติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตน์ศรีสกุล (2560, หน้า 219) ได้กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดใจเข้าหากัน

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร มีความศรัทธาร่วม มีอัตลักษณ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการนำไปใช้ในการดำเนินงาน และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ครูและบุคลากร

สรุปได้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดใจเข้าหากัน

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ธัญพร บุญรักษา (2553, หน้า 35-36) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 4) ปัจจัยด้าน

บรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน 5) ปัจจัยด้านการจูงใจ 6) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศรสวรรค์ เพชรมี (2558, หน้า 96–98) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดตาก พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย 1) โครงสร้างองค์กร 2) ผลิตด้านบุคคลและสังคม 3) อิทธิพลของบริบท และ 4) ภาวะผู้นำ

เอกพล อยู่ภักดี (2560, หน้า 36) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่าปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ระบบขององค์กร 3) โครงสร้างขององค์กร และ 4) การบริหารจัดการ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวก และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค (2558, หน้า 157–159) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคคลที่รอบรู้ ได้แก่ 1.1) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 1.2) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน 1.3) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสร้างสรรค์ 1.4) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล 2) ด้านรูปแบบวิธีความคิด ได้แก่ 2.1) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องได้ด้วย

ตนเอง 2.2) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีการสื่อสารทางความคิด โดยการเล่าเรื่อง ถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งกันและกันภายในกลุ่มเสมอ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้แก่ 3.1) ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้สอนแนะพี่เลี้ยงและสนับสนุนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน 3.2) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มียอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์กร 3.3) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3.4) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้รู้จักการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ 4.1) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ 4.2) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร 4.3) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้รักสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ได้แก่ 5.1) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน 5.2) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถวางแผนการทำงานทดลองทำ ศึกษาข้อมูล ลงมือปฏิบัติจริง 5.3) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย

ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559, หน้า 141-143) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า 1) การพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ดำเนินการโดยผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับโอกาสและความไว้วางใจในการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานได้อย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งมีการประชุมวางแผนจัดวางตัวบุคลากร มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยตระหนักว่างานที่มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติมีความสำคัญต่อโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์พร้อมทั้งนำความคิดเห็นไปใช้ในการดำเนินงานในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม มอบอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุน โดยสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการต่าง ๆ และหากผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหา也给คำปรึกษา เป็นกำลังใจเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย จัดบรรยากาศการทำงานที่ดีให้บุคลากรมีโอกาสพบปะสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมอาชีพมีการยกย่องชมเชยให้ความยุติธรรมกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารโรงเรียนต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาต้อง รับผิดชอบ ช่วยเหลือดูแลหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน

กรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาดให้ความสำคัญกับการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้นหรือค้นคว้าจากแหล่งอื่น ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยจัดให้มีการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 2) การพัฒนาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ดำเนินการโดยผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีปัจจัยจูงใจโดยการให้รางวัล ผลตอบแทน หรือการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จด้วยความยุติธรรมตามโอกาสอย่างเหมาะสมควรยอมรับศักยภาพและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้ดีกว่ามาตรฐานได้พัฒนาตนเอง พร้อมทั้งให้กำลังใจให้คำแนะนำแทนการตำหนิ จัดประชุมชี้แจงเพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน และสร้างแรงจูงใจโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีความมั่นคง และปลอดภัย รวมทั้งทราบถึงสิ่งที่จะได้รับหากปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดถือค่านิยมของโรงเรียน โดยสร้างข้อตกลงและรับรู้ร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับกฎ ข้อบังคับ หรือหลักปฏิบัติบนพื้นฐานของระเบียบราชการพร้อมทั้งปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างมีการทำงานเป็นลำดับขั้นตอน ตรงต่อเวลา มีเป้าหมายชัดเจนรวมถึงคาดโทษผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเท่าเทียมเพื่อเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดกรอบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบให้มีการรายงานผล การดำเนินงานอย่างเป็นระยะฝึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเป็นระบบ หาความรู้และฝึกการจัดการปัญหาจากการปฏิบัติงาน โดยปราศจากการควบคุมหรือคอยจับผิด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 ต้องจัดทำข้อมูลผู้บริหารหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาโดยใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือสถิติจากการทดสอบทางการศึกษา เพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหาร เช่น การจับคู่โค้ชซึ่งระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่มีปัญหากับผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดให้มีระบบการวัดและประเมินผล

ปรเมธ สมบูรณ์ (2561, หน้า 152–153) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ พบว่า ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนครอบคลุมความสามารถในการนำของผู้บริหารโรงเรียน 4 ระดับ ได้แก่ การนำตนเอง

นำทีม นำองค์กร และนำชุมชน/สังคมของ โดยที่การนำตนเอง ประกอบด้วย

1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเอง และ 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี การนำทีม ประกอบด้วย 1) เป็นผู้นำการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การนำองค์กร ประกอบด้วย 1) ปรับเปลี่ยนบทบาทการนำ (จากผู้บริหารเป็นผู้นำ) 2) สร้างความเป็นชุมชนของโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาครู (สนามพลังบวก) 3) กำหนดโครงสร้างและวิถีที่มีความหมายและเอื้อต่อการสร้างการเรียนรู้ของครูและนักเรียน 4) ส่งเสริมและพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จิตศึกษาและการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานโดยการศึกษาดูงานและฝึกรวม

การนำชุมชน/สังคม ประกอบด้วย 1) สื่อสารและทำความเข้าใจกับชุมชนเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการจัดการศึกษา 2) จัดงานนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ของครูปีโรงเรียนสู่ชุมชน ประจำปี 3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วม (Professional Learning Network: PLN) เกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมจิตศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับโรงเรียนอื่น ๆ

สรุปจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีหลายแนวทาง ได้แก่ พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล สามารถตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องได้ด้วยตนเอง การสื่อสารทางความคิด โดยการเล่าเรื่องถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งกันและกันภายในกลุ่มเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้สอนแนะที่เสียงและสนับสนุนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำเสนอถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,223 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 81 คน และครู จำนวน 3,142 คน จากทั้งหมด 81 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, 2563, ไม่ปรากฏเลขหน้า)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 353 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 434 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

วิธีการวิจัยได้มาของกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยกำหนดใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (State) โดยแบ่งเป็นขนาด ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	54	โรงเรียน
1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	21	โรงเรียน
1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	6	โรงเรียน

1.2.2 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยการสุ่มอย่างง่าย

และจับสลากแบบใส่คืนตามขนาดโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ตามขนาดของโรงเรียน ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการสุ่มจำนวน 49 โรงเรียน โดย แบ่งตามขนาด ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	32	โรงเรียน
1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	13	โรงเรียน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ 4 โรงเรียน

1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาทุกโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างในข้อ

1.2.2 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน
จำนวน 49 คน

1.2.4 ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 โดยการจับสลากแบบใส่คืนตามโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในข้อ

1.2.2 ซึ่งจะได้จำนวนครู ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 149 คน

1.2.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง 130 คน

1.2.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ 106 คน

ได้จำนวนครู จำนวน 385 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน และครู
ทั้งสิ้น จำนวน 434 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
โรงเรียน ขนาดเล็ก	1. คำเตยอุปถัมภ์	1	35	36	1	7	8
	2. ศรีโคตรบูรณ์	1	37	38	1	7	8
	3. ศรีบัวบานวิทยาคม	1	34	35	1	7	8
	4. วังกระแสวิทยาคม	1	21	22	1	4	5
	5. กุดำไก่อวิทยาคม	1	32	33	1	6	7
	6. ธรรมโฆสิตวิทยา	1	16	17	1	3	4

ตาราง 3 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
โรงเรียน	7. โศภสวัสดิ์ประชาสรรค์	1	22	23	1	4	5
ขนาดเล็ก	8. มหาชัยวิทยาคม	1	18	19	1	4	5
(ต่อ)	9. กุดฉิมวิทยาคม	1	19	20	1	4	5
	10. นาถ่อนพัฒนา	1	24	25	1	4	5
	11. ดงดาวแจ้งพัฒนศึกษา	1	21	22	1	6	7
	12. พระทองสามัคคีวิทยา	1	32	33	1	6	7
	13. ธรรมากรวิทยานุกูล	1	19	20	1	4	5
	14. วังยางวิทยาคม	1	18	19	1	4	5
	15. ไชยบุรีวิทยาคม	1	26	27	1	5	6
	16. รามราชพิทยาคม	1	27	28	1	5	6
	17. เชียงยืนวิทยา	1	13	14	1	3	4
	18. ภูลังกาพิทยาคม	1	22	23	1	4	5
	19. สามผงวิทยาคม	1	19	20	1	4	5
	20. สนธิราษฎร์วิทยาคม	1	31	32	1	6	7
	21. บ้านข่าพิทยาคม	1	29	30	1	6	7
	22. ดอนเสียวแดงพิทยาคม	1	17	18	1	3	4
	23. ค้อวิทยาคม	1	28	29	1	6	7
	24. หนองชนพิทยาคม	1	17	18	1	3	4
	25. หนองแวงวิทยานุกูล	1	20	21	1	4	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
โรงเรียน ขนาดเล็ก (ต่อ)	26. นาโสกวิทยาคาร	1	22	23	1	4	5
	27. ดงเย็นวิทยาคม	1	25	26	1	5	6
	28. ผาเทิบวิทยา	1	33	34	1	7	8
	29. คำบกวิทยาคาร	1	19	20	1	4	5
	30. คำชะอีพิทยาคม	1	21	22	1	4	5
	31. พลับพลาราษฎร์พิทยาสรรพ์	1	13	14	1	3	4
	32. หนองแวงวิทยาคม	1	14	15	1	3	4
รวม		32	744	777	32	149	181
โรงเรียน ขนาด กลาง	1. บ้านผึ้งวิทยาคม	1	39	40	1	8	9
	2. ปลาปากวิทยา	1	49	50	1	10	11
	3. มัชฌิมพัชรกิตติยาภา 1 นครพนม	1	45	46	1	9	10
	4. อุ่มเหมาประชาสรรค์	1	43	44	1	9	10
	5. นาแกพิทยาคม	1	59	60	1	12	13
	6. บ้านแพงพิทยาคม	1	68	69	1	14	15
	7. นาหว้าพิทยาคม	1	62	63	1	12	13
	8. โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	1	58	59	1	12	13
	9. นาทมวิทยา	1	36	37	1	6	7
	10. ดอนตาลวิทยา	1	46	47	1	9	10

ตาราง 3 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
โรงเรียน	11. ดงหลวงวิทยา	1	52	53	1	10	11
ขนาด	12. หนองสูงสามัคคีวิทยา	1	49	50	1	10	11
กลาง	13. คำชะอีวิทยาคาร	1	43	44	1	9	10
(ต่อ)	รวม	13	649	662	13	130	143
โรงเรียน	1. นครพนมวิทยาคม	1	174	175	1	35	36
ขนาด	2. เรณูนครวิทยานุกูล	1	116	117	1	23	24
ใหญ่	3. นาแกสามัคคีวิทยา	1	106	107	1	21	22
	4. มุกดาหาร	1	132	133	1	27	28
	รวม	4	528	532	4	106	110
	รวมทั้งสิ้น	49	1,934	1,984	49	385	434

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ประกอบไปด้วย 6 ด้าน คือ

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การสร้างบารมี
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. การคล้อยใจ
5. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
6. การคำนึงถึงเอกบุคคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. การทำงานเป็นทีม
3. การมีภาวะผู้นำ
4. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเร็นซิสไลเคอร์ท
(Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับ
ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการและทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร ตำราต่าง ๆ และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวความคิด แล้วร่างเป็น ข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เมื่อร่างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความคิดเห็นและให้คะแนน (รายละเอียดในภาคผนวก ข) ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ จุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้กำหนดคุณสมบัติของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (รายละเอียดในภาคผนวก ข) ดังนี้

3.1 อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการ ตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

3.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ IOC รายข้อ คัดข้อคำถามที่มีค่า ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 และ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตั้งแต่ 0.80 – 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

7. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตั้งแต่ 0.41 – 0.84 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตั้งแต่ 0.56 – 0.91 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

8. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และส่งทางออนไลน์ พร้อมทั้งใส่ซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3. ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 จำนวน 434 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 434 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 434 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษาองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53-57)

ดังนี้

ระดับการยอมรับ

1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)

χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า $p > .05$ แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df | มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง |
| 3. ค่า GFI | มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง |
| 4. ค่า AGFI | มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง |
| 5. ค่า RMSEA | มีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง |
| 6. Largest Standard Residual | มีค่าระหว่าง -2 ถึง +2 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง |

2.2 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยในข้อ 2.2 และข้อ 2.3 ได้มีการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ (วารุ เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.71–1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.41–0.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์

ระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.10–0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

หากค่า r มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ใน

ลักษณะคล้ายตามกัน

หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ใน

ลักษณะตรงกันข้าม

2.5 ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผู้วิจัยได้หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ซึ่งนำผลวิจัยตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มากำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดยร่างเป็นแบบสอบถาม แล้วนำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงจะเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่และความเรียง

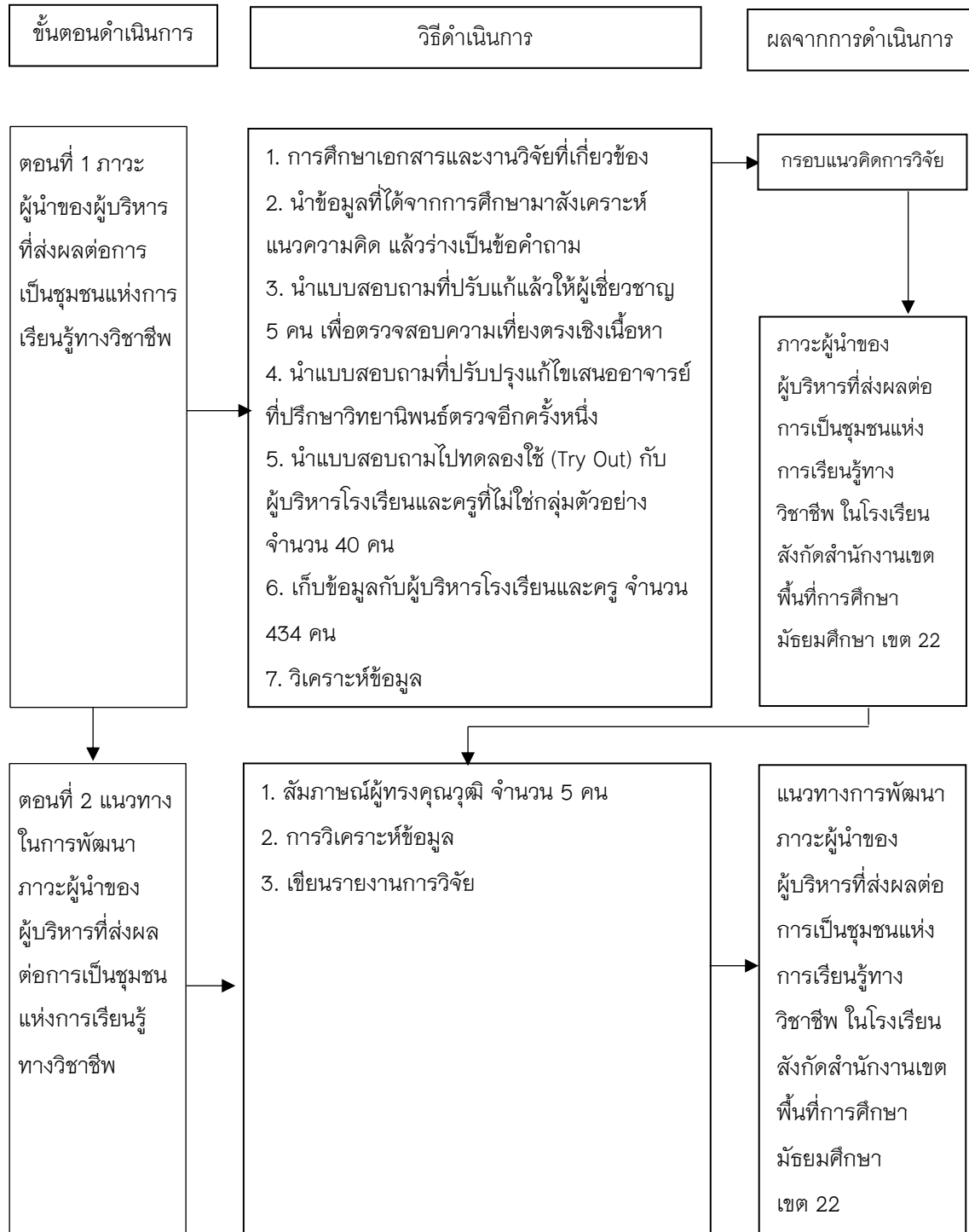
ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ
(รายละเอียดในภาคผนวก ข) ดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขึ้นไป หรือมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3. ครู ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

วิธีการดำเนินการวิจัยที่กล่าวมา สามารถสรุปเป็นภาพประกอบ และตารางได้
ดังนี้



ภาพประกอบ 4 แผนภาพแสดงระยะการวิจัย

ตาราง 4 แผนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน ดำเนินการ	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การ วิเคราะห์ ข้อมูล	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ	ผลที่ได้
ตอนที่ 1 ภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผล ต่อการเป็น ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทาง วิชาชีพ	1. วิเคราะห์เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 2. นำข้อมูลที่ได้จาก การศึกษามาสังเคราะห์ แนวความคิด 3. ปรับแบบสอบถาม 4. นำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแก้ไขเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ตรวจอีกครั้ง หนึ่ง 5. นำแบบสอบถามไป ทดลองใช้ 6. เก็บข้อมูลกับกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น 7. การวิเคราะห์ข้อมูล	1. เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง 2. เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง 3. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 4. อาจารย์ที่ ปรึกษา วิทยานิพนธ์ 5. ผู้บริหาร โรงเรียน และครู จำนวน 40 คน 6. ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 49 คน ครู จำนวน 385 คน รวม 434 คน	1. วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา 2. วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา 3. วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา IOC	พฤษภาคม 2563 ถึง พฤศจิกายน 2563	กรอบแนวคิด การวิจัย แบบสอบถาม ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ การเป็น ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22

ตาราง 4 (ต่อ)

ขั้นตอน ดำเนินการ	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การ วิเคราะห์ ข้อมูล	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ	ผลที่ได้
ตอนที่ 2 แนวทางในการ พัฒนาภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผล ต่อการเป็น ชุมชน แห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	1. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2. การวิเคราะห์ข้อมูล 3. เขียนรายงานการวิจัย	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน		ธันวาคม 2563 ถึง เมษายน 2564	แนวทางการ พัฒนาภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหารที่ ส่งผลต่อการ เป็นชุมชน แห่งการ เรียนรู้ทาง วิชาชีพ ใน โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t-test

F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
χ^2	แทน	ค่าสถิติทดสอบไค-แควร์
p-value	แทน	ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ทำให้ยอมรับสมมติฐาน
GFI	แทน	ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้
RMR	แทน	ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ความเป็นอิสระ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adj R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Z'	แทน	คะแนนการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
X	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
X_1	แทน	การมีวิสัยทัศน์
X_2	แทน	การสร้างบารมี

X ₃	แทน	การกระตุ้นการใช้ปัญญา
X ₄	แทน	การตัดสินใจ
X ₅	แทน	การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
X ₆	แทน	การคำนึงถึงเอกบุบุคคล
Y	แทน	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
Y ₁	แทน	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
Y ₂	แทน	การทำงานเป็นทีม
Y ₃	แทน	การมีภาวะผู้นำ
Y ₄	แทน	การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ
Y ₅	แทน	ชุมชนกัลยาณมิตร

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 3 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 4 การศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม
ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ใน
สถานศึกษา และขนาดโรงเรียน**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
หน้าที่ในโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน ดังตาราง

ตาราง 5 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา
ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	180	41.47
	- หญิง	254	58.53
	รวม	434	100.00
2	อายุ		
	- 20 – 30 ปี	129	29.72
	- 31 – 40 ปี	143	32.95
	- 41 – 50 ปี	109	25.12
	- 51 ปีขึ้นไป	53	12.21
	รวม	434	100.00
	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	232	53.46
	- ปริญญาโท	196	45.16
	- ปริญญาเอก	5	1.15
	- อื่นๆ	1	0.23
	รวม	434	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
4	ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน		
	- ผู้บริหารโรงเรียน	49	11.29
	- ครูผู้สอน	385	88.71
	รวม	434	100.00
5	ขนาดโรงเรียน		
	-โรงเรียนขนาดเล็ก	181	41.71
	-โรงเรียนขนาดกลาง	143	32.95
	-โรงเรียนขนาดใหญ่	110	25.34
	รวม	434	100.00

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 434 คน เป็นเพศชาย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 41.47 เป็นเพศหญิง จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 58.53 เป็นผู้มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 29.72 เป็นผู้มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 32.95 เป็นผู้มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 25.12 เป็นผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 12.21 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 53.46 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 45.16 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.15 อื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.23 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 11.29 เป็นครูผู้สอน จำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 88.71 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 41.71 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 32.95 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 25.34

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังตารางต่อไปนี้

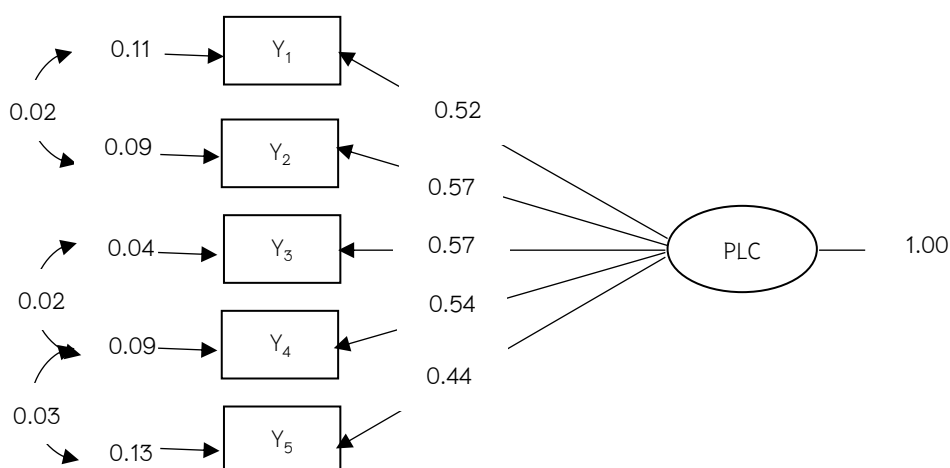
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	b	B			
Y ₁	0.52(0.02)	0.84	20.96**	0.71	0.24
Y ₂	0.57(0.02)	0.89	22.84**	0.79	0.37
Y ₃	0.57(0.02)	0.94	25.12**	0.89	0.80
Y ₄	0.54(0.02)	0.87	21.95**	0.76	0.10
Y ₅	0.44(0.02)	0.78	18.84**	0.60	0.19

$$\chi^2 = 2.44 \text{ df} = 2 \text{ p} = .30$$

$$\text{GFI} = 1.00 \text{ AGFI} = 0.98 \text{ RMR} = 0.002$$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



$$\chi^2 = 2.44 \text{ df} = 2 \text{ p-value} = .30$$

ภาพประกอบ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากตาราง 6 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 2.44 df = 2 p-value = .30 ซึ่งค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ โดยดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjust Goodness of Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ส่วนดัชนีค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (Root mean square error of approximation : RMR) เท่ากับ 0.002 โดยองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำ (Y₃) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด รองลงมาได้แก่ การทำงานเป็นทีม (Y₂) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ (Y₄) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y₁) และชุมชนกัลยาณมิตร (Y₅) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**

3.1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม
ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความ
	\bar{X}	S.D.	
1. การมีวิสัยทัศน์	4.35	0.58	มาก
2. การสร้างบารมี	4.33	0.65	มาก
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.32	0.64	มาก
4. การตัดสินใจ	4.35	0.67	มาก
5. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	4.32	0.65	มาก
6. การคำนึงถึงเอกบุคคคล	4.35	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	4.34	0.58	มาก

จากตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ
การมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ การคำนึงถึงเอกบุคคคล ($\bar{X} = 4.35$) การสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.33$)
การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

3.2 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายชื่อ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนนโยบาย วิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์สู่แผนงานให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.33	0.67	มาก
2	ผู้บริหารผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้ภาพอนาคต ตามวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง เพื่อให้เกิดทั้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร การศึกษา	4.35	0.67	มาก
3	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้กับ บุคลากรในองค์กรได้อย่างกว้างขวาง ทั่วทั้งองค์กร	4.31	0.73	มาก
4	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ โรงเรียน	4.39	0.65	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของ โรงเรียน	4.36	0.72	มาก
6	ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายที่ ได้กำหนดไว้	4.33	0.73	มาก
7	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการและกิจกรรม ตามกรอบวิสัยทัศน์	4.36	0.69	มาก
8	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำมา กำหนดทิศทางของโรงเรียน	4.33	0.71	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.35	0.58	มาก

จากตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานโครงการและกิจกรรมตามกรอบวิสัยทัศน์ และผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

3.3 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบารมี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 9

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบารมี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบารมี	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป	4.37	0.75	มาก
2	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมกับการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนเท่าเทียมกัน	4.31	0.79	มาก
3	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ	4.32	0.74	มาก
4	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ ทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่น่าภูมิใจ	4.30	0.80	มาก
5	ผู้บริหารควบคุมตนเอง สามารถจัดการกับสิ่งที่ รบกวนและปัญหาที่มากกระทบ มีความสุขุมเยือก	4.32	0.75	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบารมี	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
6	เย็นและมีสติแม้จะอยู่ใต้ภาวะวิกฤติหนักหนา เพียงใดก็ตาม ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สามารถเปลี่ยนวิกฤติ ให้เป็นโอกาสและยกเลิกกฏระเบียบที่ล้าสมัย	4.31	0.76	มาก
7	ผู้บริหารทำงานด้วยความเสียสละและอุทิศตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้	4.36	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย		4.33	0.65	มาก

จากตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบารมี
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ นายกอง
เลื่อมใส ศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ผู้บริหารทำงานด้วยความเสียสละและ
อุทิศตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะ
หน้าได้ดี เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ และผู้บริหารควบคุมตนเอง สามารถจัดการกับสิ่ง
ที่รบกวน และปัญหาที่มากกระทบ มีความสุขุมเยือกเย็นและมีสติแม้จะอยู่ใต้ภาวะวิกฤติ
หนักหนาเพียงใดก็ตาม

3.4 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ
ดังตาราง 10

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 22 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีโอกาสในการคิดและเสนอความคิดเห็น	4.35	0.74	มาก
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.36	0.71	มาก
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในทางที่ดีกว่าเดิม	4.35	0.73	มาก
4	ผู้บริหารมักตั้งคำถามที่กระตุ้นหรือส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดสร้างสรรค์ประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่	4.24	0.79	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่ใช้ความรู้ความสามารถของวิชาชีพ	4.33	0.76	มาก
6	ผู้บริหารชี้ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน	4.31	0.73	มาก
7	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเคียงข้างกับครูจนงานสำเร็จ	4.31	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย		4.32	0.64	มาก

จากตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 22 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรตระหนักถึง

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในทางที่ดีกว่าเดิมผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการคิดและเสนอความคิดเห็น และผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่ใช้ความรู้ความสามารถของวิชาชีพ

3.5 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม เขต 22 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้ครู	4.30	0.81	มาก
2	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดในแง่บวก	4.35	0.79	มาก
3	ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน	4.35	0.75	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง	4.41	0.75	มาก
5	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ	4.41	0.72	มาก
6	ผู้บริหารมีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างหลากหลาย	4.32	0.79	มาก
7	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมงานมีห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือรวมถึงสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.31	0.73	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.35	0.67	มาก

จากตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดในแง่บวก และผู้บริหารมีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างหลากหลาย

3.6 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย แนวทางและนโยบายของโรงเรียน	4.35	0.73	มาก
2	ผู้บริหารให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.28	0.73	มาก
3	ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมประเมินผลกิจกรรม/โครงการในแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	4.35	0.72	มาก
4	ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา	4.27	0.76	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความ เข้าใจ ผูกพัน และมีความร่วมมือกัน	4.31	0.73	มาก
6	ผู้บริหารมีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร	4.33	0.73	มาก
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงาน	4.38	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย		4.32	0.65	มาก

จากตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 22 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงาน ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ประเมินผลกิจกรรม/โครงการในแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย แนวทางและนโยบายของโรงเรียน และผู้บริหารมีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร

3.7 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ
ดังตาราง 13

ตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 22 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลใน ด้านความต้องการจำเป็นของผู้ร่วมงาน	4.30	0.77	มาก
2	ผู้บริหารใส่ใจต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน	4.29	0.76	มาก
3	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.41	0.72	มาก
4	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่าง เสมอภาค	4.35	0.74	มาก
5	ผู้บริหารให้การยอมรับผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถ	4.39	0.75	มาก
6	ผู้บริหารให้เวลาในการสอนงาน และแนะนำงาน แก่ผู้ร่วมงาน	4.31	0.76	มาก
7	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟัง ข้อเสนอแนะของครู	4.39	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย		4.35	0.66	มาก

จากตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 22 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อเสนอแนะของครู ผู้บริหารให้การยอมรับผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค

**ตอนที่ 4 การศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**

4.1 การศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 โดยรวม ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวม

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ค่าสถิติ		การแปลความ
	\bar{X}	S.D.	
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.35	0.62	มาก
2. การทำงานเป็นทีม	4.37	0.64	มาก
3. การมีภาวะผู้นำ	4.38	0.61	มาก
4. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ	4.39	0.62	มาก
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	4.44	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	4.39	0.55	มาก

จากตาราง 14 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวม อยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
คือ ชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.44$) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.39$)
การมีภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.38$) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.37$) และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

4.2 การศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการมีวิสัยทัศน์
ร่วมกัน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและ
รายชื่อดังตาราง 15

ตาราง 15 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 22 โดยรวมและ
รายข้อ

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหาร และคณะครูมีการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อจัดทำวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.34	0.72	มาก
2	วิสัยทัศน์และค่านิยมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีความชัดเจน เป็นที่ เข้าใจและยอมรับของทุกคนในโรงเรียน	4.34	0.67	มาก
3	โรงเรียนมีการสร้างเป้าหมายของชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ	4.37	0.70	มาก
4	ทุกฝ่ายมีการดำเนินงานร่วมกันภายใต้กรอบของ วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันของชุมชนแห่งการ เรียนรู้	4.35	0.71	มาก
5	ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจต่อการพัฒนาสู่ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.35	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย		4.35	0.62	มาก

จากตาราง 15 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการมี
วิสัยทัศน์ร่วมกัน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม เขต 22 อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารและครูตระหนักถึง
การเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ โรงเรียนมีการสร้างเป้าหมายของชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ

และผู้บริหารและครูตระหนักว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่และเป็นภาระงานอย่างหนึ่ง

4.3 การศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีมร่วมกัน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายชื่อดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวม และรายข้อ

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูได้รับการสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน การประเมิน และการปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.35	0.76	มาก
2	ครูและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสร่วมกันศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.38	0.72	มาก
3	ครูร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์	4.37	0.74	มาก
4	ครูและเพื่อนร่วมงานมีการกำหนดตารางเวลาประชุมและพูดคุยกัน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการแลกเปลี่ยนสารสนเทศที่เกิดจากการสอนเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา	4.41	0.71	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
5	ครูและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	4.38	0.72	มาก
6	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดการเรียนการสอน	4.35	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย		4.37	0.64	มาก

จากตาราง 16 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการทำงาน เป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ครูและเพื่อนร่วมงานมีการกำหนดตารางเวลาประชุมและพูดคุยกัน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการแลกเปลี่ยนสารสนเทศที่เกิดจากการสอนเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ครูและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสร่วมกันศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และครูและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

4.4 การศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการมีภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการมีภาวะผู้นำ ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการมีภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามความสามารถ	4.38	0.74	มาก
2	ผู้บริหารและครูมีการตัดสินใจร่วมกันในการ แก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน	4.38	0.70	มาก
3	ครูมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และสะท้อน ผลการดำเนินงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	4.33	0.71	มาก
4	ครูและผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือ ระหว่างกันเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ	4.41	0.67	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำในการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.38	0.71	มาก
6	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรใช้การตัดสินใจที่ได้รับ การเห็นพ้องจากทุกฝ่าย	4.32	0.77	มาก
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเพิ่มประสบการณ์การ เรียนรู้	4.42	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย		4.38	0.61	มาก

จากตาราง 17 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการมี
ภาวะผู้นำในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 อยู่ในระดับ
มาก (\bar{X} = 4.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเพิ่มประสบการณ์การ
เรียนรู้ ครูและผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือระหว่างกันเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ

ผู้บริหารและครูมีการตัดสินใจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน และครูได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความสามารถ

4.5 การศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหาร และครูสามารถร่วมเรียนรู้เรื่องที่น่าสนใจ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในผลการปฏิบัติงาน	4.37	0.68	มาก
2	ผู้บริหาร และครูนำปัญหาที่ประสบมาร่วมกัน แก้ไขปัญหา	4.37	0.72	มาก
3	ผู้บริหาร และครูมีโอกาสร่วมเรียนรู้ในการ ปฏิบัติการสอนเพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนว ทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด	4.34	0.73	มาก
4	ผู้บริหาร และครูได้นำข้อเสนอแนะจากเพื่อน ร่วมงานมาใช้ประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นในชั้นเรียน	4.39	0.70	มาก
6	โรงเรียนของท่านมีเครือข่ายความร่วมมือจาก ภายนอกเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพการ ปฏิบัติงาน	4.45	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย		4.39	0.62	มาก

จากตาราง 18 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ โรงเรียนของท่านมีเครือข่ายความร่วมมือจากภายนอกเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และผู้บริหาร และครูได้นำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมาใช้ประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

4.6 การศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 19

ตาราง 19 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.47	0.67	มาก
2	ครูช่วยเหลือด้านพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยร่วมคิดวางแผน ร่วมสังเกต ร่วมสะท้อน และ ร่วมปรับปรุง	4.42	0.66	มาก
3	โรงเรียนมีการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ความผูกพันให้ บุคลากรตระหนักถึงประโยชน์ของการจัด การศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.40	0.70	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	ค่าสถิติ		การ แปล ความ
		\bar{X}	S.D.	
4	ครูในโรงเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยความเป็น มิตรในการพัฒนางาน	4.45	0.67	มาก
5	โรงเรียนมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของครู โดยสนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้าง ความไว้วางใจ และเรียนรู้การทำงานซึ่งกันและ กัน	4.44	0.68	มาก
6	ครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความรู้สึกไว้วางใจและ อยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความเคารพซึ่งกันและกัน	4.45	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย		4.44	0.57	มาก

จากตาราง 19 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านชุมชน
กัลยาณมิตร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ครูเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น
ของผู้อื่น ครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความรู้สึกไว้วางใจและอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความ
เคารพซึ่งกันและกัน ครูในโรงเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยความเป็นมิตรในการพัฒนางาน
และโรงเรียนมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของครู โดยสนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกัน
เพื่อสร้างความไว้วางใจ และเรียนรู้การทำงานซึ่งกันและกัน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22 ดังตาราง 20

ตาราง 20 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X	1.00												
X ₁	0.85**	1.00											
X ₂	0.92**	0.77**	1.00										
X ₃	0.92**	0.75**	0.80**	1.00									
X ₄	0.93**	0.71**	0.84**	0.85**	1.00								
X ₅	0.92**	0.73**	0.80**	0.80**	0.84**	1.00							
X ₆	0.92**	0.71**	0.80**	0.81**	0.82**	0.86**	1.00						
Y	0.66**	0.53**	0.58**	0.57**	0.61**	0.64**	0.68**	1.00					
Y ₁	0.61**	0.49**	0.53**	0.48**	0.54**	0.61**	0.64**	0.89**	1.00				
Y ₂	0.57**	0.44**	0.50**	0.50**	0.54**	0.53**	0.59**	0.91**	0.79**	1.00			
Y ₃	0.62**	0.50**	0.56**	0.54**	0.58**	0.58**	0.62**	0.94**	0.79**	0.84**	1.00		
Y ₄	0.62**	0.48**	0.55**	0.53**	0.57**	0.59**	0.62**	0.92**	0.74**	0.77**	0.88**	1.00	
Y ₅	0.57**	0.45**	0.49**	0.50**	0.54**	0.54**	0.59**	0.85**	0.67**	0.68**	0.73**	0.77**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22 โดยรวมสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 รายงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล ($r=.68$) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ($r=.64$) ด้านการตั้งใจ ($r=.61$) ด้านการสร้างบารมี ($r=.58$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($r=.57$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($r=.53$)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

การวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
Regression	2	61.68	30.84	190.37**	.00
Residual	431	69.83	.162		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	R	R ²	Adj R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม(X ₅)	.68	.46	.46	.17	.06	.20	2.97**	.00
2. ด้านการคำนึงถึงเอกบุคค (X ₆)	.69	.47	.47	.42	.06	.50	7.34**	.00
ค่าคงที่	-	-	-	1.82	.13	-	13.51**	.00

ค่าคงที่ = 1.82 S.E._{est} = .40

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 6 ตัวแปร พบว่า
มี 2 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01
คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม (X₅) และด้านการคำนึงถึงเอกบุคค (x₆) โดยมีอำนาจ
พยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเท่ากับ .47 หรือร้อยละ 47.00
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ .40

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.82 + .17X_5 + .42X_6$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .20Z_5 + .50Z_6$$

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 22 ผู้วิจัยหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22

ตัวแปร	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สรุปผล
X ₁	ด้านการมีวิสัยทัศน์	X	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
X ₂	ด้านการสร้างบารมี	X	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
X ₃	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	X	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
X ₄	ด้านการตั้งใจ	X	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
X ₅	ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม	✓	ควรพัฒนา
X ₆	ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล	✓	ควรพัฒนา

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากตาราง 23 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม
และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา

การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
นั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปพัฒนา เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา
ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วนำเสนอ
แบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไป
เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน

ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน ผลปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ
ดังกล่าวได้ให้ตอบแบบสอบถามและให้การสัมภาษณ์ทั้ง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100
การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาความถี่และทำการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ดังตาราง 24 และตาราง 25

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความถี่
ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม	
1. ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย โดยการ ออกความคิดเห็นร่วมกัน	5
2. ผู้บริหารควรให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมโดยทุกคนมีส่วน ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน	5
3. ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรม ต่าง ๆ โดยร่วมเป็นผู้ทำแบบประเมิน	5
4. ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไข ปัญหา โดยใช้หลักของประชาธิปไตย	5
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพัน และมีความร่วมมือกัน โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์	5
6. ผู้บริหารควรให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของ บุคลากร โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรม	5
7. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงาน โดยยอมรับฟังโดยใช้หลักเหตุและผล	5

จากตาราง 24 แสดงว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่การรับรู้ การ
วางแผน

การนำไปใช้ และร่วมประเมินผล ซึ่งในแต่ละกิจกรรมผู้บริหารควรวางแผนว่าจะให้
บุคลากรเข้าร่วมในระดับใด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 19 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน
โดยมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาร่วมกันใน
ทิศทางของประชาธิปไตย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 19 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการสร้างการมีส่วนร่วม โดยทุกคนต้องให้ความ
ร่วมมือเป็นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และผู้บริหารต้องวางตนเป็นกลาง ให้คำแนะนำแก่
บุคลากรทุกคนอย่างเต็มความสามารถ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมใน
การทำงานร่วมกันที่ต้องอยู่ภายใต้กฎ กติกา เงื่อนไข ระเบียบของโรงเรียน และกฎหมายที่
เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 25 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมคิด
ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ มีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 25 กุมภาพันธ์ 2564)

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความถี่
ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล	
1. ผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการพิจารณาความต้องการจำเป็นของผู้ร่วมงาน	5
2. ผู้บริหารควรใส่ใจต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยการสอบถามหรือให้เสนอในวาระการประชุม	5
3. ผู้บริหารควรให้โอกาสครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	5
4. ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค โดยใช้หลักยุติธรรม	5
5. ผู้บริหารควรให้การยอมรับผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ โดยสนับสนุนและให้กำลังใจครูที่ใช้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง	5
6. ผู้บริหารควรให้เวลาในการสอนงาน และแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน โดยการจัดอบรม	5
7. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อเสนอแนะของครู โดยมีช่องทางให้ครูได้เสนอความคิดเห็น	5

จากตาราง 25 แสดงว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรรู้จักความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้
หลักการวางตำแหน่งคนให้ถูกกับตำแหน่งงานบนพื้นฐานของความสุขของบุคลากรใน

โรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 19 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารควรคำนึงถึงความถนัดของบุคลากรในโรงเรียน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ควรให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 19 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารควรเข้าใจแนวทางปฏิบัติและระบบขององค์กรในอันที่จะบริหารจัดการคนในองค์กรเพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบสูงสุดจากความหลากหลาย โดยคำนึงถึงความถนัดของบุคลากรในโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาในการสอดส่องดูแลการทำงานของครู และบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน รวมถึงเรื่องจริยธรรมและคุณธรรมของบุคลากรทุก ๆ คนด้วย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 25 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาสและมอบหมายหน้าที่ตามความถนัด รับฟังแนวความคิดที่แตกต่างและให้การสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 25 กุมภาพันธ์ 2564)

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

1.1 ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย โดยการออกความคิดเห็นร่วมกัน

1.2 ผู้บริหารควรให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมโดยทุกคนมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน

1.3 ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ โดยร่วมเป็นผู้ทำแบบประเมิน

1.4 ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไข ปัญหา โดยใช้หลักของประชาธิปไตย

1.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพัน และมีความร่วมมือกัน โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์

1.6 ผู้บริหารควรให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของ บุคลากร โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรม

1.7 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงาน โดยยอมรับฟังโดยใช้หลักเหตุและผล

1.8 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่การรับรู้ การวางแผน การนำไปใช้ และร่วมประเมินผล ซึ่งในแต่ละกิจกรรมผู้บริหารวางแผนว่า จะให้บุคลากรเข้าร่วมในระดับใด

1.9 ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน โดยมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาร่วมกัน ใน ทิศทางของประชาธิปไตย

1.10 ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการสร้างการมีส่วนร่วม โดยทุกคนต้องให้ ความร่วมมือเป็นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และผู้บริหารต้องวางตนเป็นกลาง ให้คำแนะนำ แก่บุคลากรทุกคนอย่างเต็มความสามารถ

1.11 ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมใน การทำงานร่วมกันที่ต้องอยู่ภายใต้กฎ กติกา เงื่อนไข ระเบียบของโรงเรียน และกฎหมายที่ เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

1.12 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ มีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล

2.1 ผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการพิจารณา ความต้องการจำเป็นของผู้ร่วมงาน

2.2 ผู้บริหารควรใส่ใจต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยการสอบถาม หรือให้เสนอในวาระการประชุม

- 2.3 ผู้บริหารควรให้โอกาสครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง
- 2.4 ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค โดยใช้หลักยุติธรรม
- 2.5 ผู้บริหารควรให้การยอมรับผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ โดยสนับสนุนและให้กำลังใจครูที่ใช้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง
- 2.6 ผู้บริหารควรให้เวลาในการสอนงาน และแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน โดยการจัดอบรม
- 2.7 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อเสนอแนะของครู โดยมีช่องทางให้ครูได้เสนอความคิดเห็น
- 2.8 ผู้บริหารควรรู้จักความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้หลักการวางตำแหน่งคนให้ถูกกับตำแหน่งงานบนพื้นฐานของความสุขของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จ
- 2.9 ผู้บริหารควรคำนึงถึงความถนัดของบุคลากรในโรงเรียน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ควรให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน
- 2.10 ผู้บริหารควรเข้าใจแนวทางปฏิบัติและระบบขององค์กรในอันที่จะบริหารจัดการคนในองค์กรเพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบสูงสุดจากความหลากหลาย โดยคำนึงถึงความถนัดของบุคลากรในโรงเรียน
- 2.11 ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาในการสอดส่องดูแลการทำงานของครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน รวมถึงเรื่องจริยธรรมและคุณธรรมของบุคลากรทุก ๆ คนด้วย
- 2.12 ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาสและมอบหมายหน้าที่ตามความถนัด รับฟังแนวความคิดที่แตกต่างและให้การสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
3. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

5. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นพหุองค์ประกอบ และโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก

3. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งจำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 81 คน ครู จำนวน 3,142 คน รวมทั้งสิ้น 3,223 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, 2563, ไม่ปรากฏเลขหน้า)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 353 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 434 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วารุ เฟิงส์วส์ดี, 2551, หน้า 191) และวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน และขนาดโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ประกอบไปด้วย 6 ด้าน คือ

- 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างบารมี 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การตัดสินใจ
- 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และ 6) การคำนึงถึงเอกบุคคล แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ทำงานเป็นทีม 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ และ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร แบ่งเป็น 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบและแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.41 – 0.84 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.56 – 0.91 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ ส่งทางออนไลน์และส่งทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งใส่ซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3. ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 จำนวน 434 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 434 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 434 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษาองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีค่าความถี่สูง ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป และได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2.2 ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.5 ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มี 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม

การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และชุมชนกัลยาณมิตร ตามลำดับ โดยโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ การคำนึงถึงเอกบุคคคล การสร้างบารมี การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

3. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ชุมชนกัลยาณมิตร การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ การมีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล โดยมีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเท่ากับ .47 หรือร้อยละ 47.00 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ .40

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.82 + .17X_5 + .42X_6$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .20Z_5 + .50Z_6$$

6. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีดังนี้

6.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

- 6.1.1 ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย โดยการออกความคิดเห็นร่วมกัน
- 6.1.2 ผู้บริหารควรให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมโดยทุกคนมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน
- 6.1.3 ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประเมินผล กิจกรรมต่าง ๆ โดยรวมเป็นผู้ทำแบบประเมิน
- 6.1.4 ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา โดยใช้หลักของประชาธิปไตย
- 6.1.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพัน และมีความร่วมมือกัน โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์
- 6.1.6 ผู้บริหารควรให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรม
- 6.1.7 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงาน โดยยอมรับฟังโดยใช้หลักเหตุและผล
- 6.1.8 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่การรับรู้อ การวางแผน การนำไปใช้ และร่วมประเมินผล ซึ่งในแต่ละกิจกรรมผู้บริหารควรวางแผนว่าจะให้บุคลากรเข้าร่วมในระดับใด
- 6.1.9 ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน โดยมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาร่วมกันในทิศทางของประชาธิปไตย
- 6.1.10 ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการสร้างการมีส่วนร่วม โดยทุกคนต้องให้ความร่วมมือเป็นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และผู้บริหารต้องวางตนเป็นกลาง ให้คำแนะนำแก่บุคลากรทุกคนอย่างเต็มความสามารถ
- 6.1.11 ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันที่ต้องอยู่ภายใต้กฎ กติกา เงื่อนไข ระเบียบของโรงเรียน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน
- 6.1.12 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ มีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล

6.2.1 ผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
โดยการพิจารณาความต้องการจำเป็นของผู้ร่วมงาน

6.2.2 ผู้บริหารควรใส่ใจต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน
โดยการสอบถามหรือให้เสนอในวาระการประชุม

6.2.3 ผู้บริหารควรให้โอกาสครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยสนับสนุนให้ครู
เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

6.2.4 ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค
โดยใช้หลักยุติธรรม

6.2.5 ผู้บริหารควรให้การยอมรับผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถ โดยสนับสนุนและให้กำลังใจครูที่ใช้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง

6.2.6 ผู้บริหารควรใช้เวลาในการสอนงาน และแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน
โดยการจัดอบรม

6.2.7 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อเสนอแนะของครู
โดยมีช่องทางให้ครูได้เสนอความคิดเห็น

6.2.8 ผู้บริหารควรรู้จักความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียน
โดยใช้หลักการวางตำแหน่งคนให้ถูกกับตำแหน่งงานบนพื้นฐานของความสุขของบุคลากร
ในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

6.2.9 ผู้บริหารควรคำนึงถึงความถนัดของบุคลากรในโรงเรียน
โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ควรให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน

6.2.10 ผู้บริหารควรเข้าใจแนวทางปฏิบัติและระบบขององค์กรในอันที่จะ
บริหารจัดการคนในองค์กรเพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบสูงสุดจากความหลากหลาย
โดยคำนึงถึงความถนัดของบุคลากรในโรงเรียน

6.2.11 ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาในการสอดส่องดูแลการทำงานของครู
และบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน รวมถึงเรื่องจริยธรรมและคุณธรรมของบุคลากรทุก ๆ
คนด้วย

6.2.12 ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาสและมอบหมายหน้าที่ตามความถนัด รับฟังแนวความคิดที่แตกต่างและให้การสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร ทั้งนี้อาจจะเพราะว่า องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้และเป็นองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษา ยืนยันได้จากการศึกษาจากนักวิชาการและนักวิจัยทั้ง 10 คน พบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบมีการกล่าวถึง ตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, หน้า 19-20) พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การร่วมมือรวมพลัง 4) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ 5) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 29) พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) การเรียนรู้ของผู้เรียน และ 7) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ การคำนึงถึงเอกบุคคล การสร้างบารมี การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1

ที่ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน โน้มน้าวให้บุคคลากรทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย เพื่อนำมากำหนดทิศทางของโรงเรียน มีการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามนับถือในฐานะที่ผู้นำ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ มีการกระตุ้นให้บุคคลากรตระหนักถึงปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเองได้ เป็นผู้ประพฤติในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน มีการให้คำแนะนำ กระตุ้นความคิด เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนางานบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้คำนึงถึงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการปฏิบัติต่อผู้ตามความแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ตามในแต่ละคน ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรสุวรรณค์ เพชรรมี (2558, หน้า 77) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2560, หน้า 40) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับ

3. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ชุมชนกัลยาณมิตร การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ การมีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรรวมตัว ร่วมมือร่วมใจ และร่วมในสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้าน การสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพ และโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

มีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันมีการเรียนรู้การทำงาน เป็นทีมงาน ร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบาย การปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกัน มีการสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำ ปฏิสัมพันธ์และ การปฏิบัติงานร่วมกันของครู ร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ และร่วมมือร่วมใจกันวางแผน และเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรสุวรรณค์ เพชรมี (2558, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตาม ความคิดของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, หน้า 77) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามความคิดของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2560, หน้า 40) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามความคิดของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีส่วน สำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งหมด ถ้าผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำและสามารถใช้ภาวะผู้นำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และช่วยใน

การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย นอกจากนี้บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อความรู้สึกของบุคคลากรทุกฝ่ายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรสุวรรณค์ เพชรมี (2558, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2560, หน้า 41) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ตัวแปร พบว่ามี 2 ตัวแปรย่อยที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคผล โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .69 มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเท่ากับ .47 หรือร้อยละ 47.00 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ .40

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.82 + .17X_5 + .42X_6$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .20Z_5 + .50Z_6$$

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนางานบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และนอกเหนือจากนั้นผู้บริหารยังแสดงออกถึงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการปฏิบัติต่อผู้ตามความแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ตามในแต่ละคน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้

ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ คอยดูแลให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2560, หน้า 36) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นปัจจัยแรก ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 55.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรสวรรค์ เพชรมี (2558, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นปัจจัยแรก ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 41.10

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมเกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลดีต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ควรจะให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายวิธีการ เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในเชิงลึก

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการคำนึงถึงเอกบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย.
- กรองกาญจน์ พาแพร่. (2560). *การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาระดับผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพฯ สำนักงานเขตบางเขน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัสมัสต์ อาแด. (2561). *การพัฒนาารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วมพลัง ในโรงเรียนประถมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตลดา หนูคอนทราย. (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิราพร เจริญชัย. (2558). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราพร หมวดเพชร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ชวลิต ชูกำแหง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยสารคาม*, 23(2), 1-6.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชอพี ราเชะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- ฐปณีย์ นารี. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู เพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ค. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน. วิทยาศาสตร์ ค.ค. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ธนเสฏฐ์ ภารดีรุจิรา. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- ธัญพร บุญรักษา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- นงลักษณ์ วิรัชชัย.(2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นราพร จันทร์โอชา. (2561). *PLC คืออะไร. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/a/esdc.go.th/kpt1-plc/home/plc4>. 16 มิถุนายน 2563.*
- นริศ ภูอาราม (2560). *การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ปร.ค. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*

- นิรุฒ มีพันธ์. (2559). *ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- บุญยะลิต ยดทิวงสา. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสะทวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญเลิศ จิตตังวัฒนา. (2553). *การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: เพรสแอนด์ ดีไซน์.
- ปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0*. *Veridian E-Journal*, 11(2), 1994–2013.
- ปรเมธ สมบูรณ์. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระมหาสมบูรณ์ สุขุมโม. (2557). *บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 1(1), 89–102.

- พิมพ์กา ธรรมลสิทธิ์. (2554). *หลักการบริหารการศึกษา*. อุดรดิตถ์: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค. (2558). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 4(1), 143-160.
- เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. *วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 2(2), 214-228.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรวณี ชัยเขาวรัตน์. (2557). แนวคิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 10(1), 34-45.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2553). *คัมภีร์ผู้นำ*. กรุงเทพฯ: อริยชน.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2), 123-134.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครนายก: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- _____. (2559). *บันทึกชีวิตครู...สู่ชุมชนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิเชียร วิทญอุตม. (2553). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทาทิศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศรสวรรค์ เพชรมี. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก*.
การศึกษาค้นคว้าเอง กค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิวกร รัตติโชติ. (2561). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัย
ในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: วิจัยแบบผสมผสานวิธีการ*. ปริญญาโท
กค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สนอง โสทธิวิเศษ. (2559). ชุมชนแห่งการเรียนรู้. *สารานุกรมศึกษาศาสตร์*, 51(1), 31-40.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุเทพ ทองประดิษฐ์. (2554). *การศึกษาท้องถิ่นและการวางแผนการศึกษา*. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2554). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่
สมบูรณ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอดดูเคชั่น
- สัมมา รณิธย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สายทอง ไตรยะวิภาค. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การ
พัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0 สพม.17*. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
มัธยมศึกษา เขต 17.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (2563). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหาร
การศึกษา*. เข้าถึงได้จาก [https://data.boppobec.info/emis/school.php?AREA_CODE=](https://data.boppobec.info/emis/school.php?AREA_CODE=101772)
101772 10 พฤษภาคม 2563.

- สุนทร สายคำ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชา. *วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม*, 4(2), 15–28.
- สุริรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. *วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
- อมรา จำรูญศิริ. (2555). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*, 3(1), 23–37.
- อำนาจ เหลลน้อย. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เอกพล อยู่กักดี. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(2), 36–45.
- Ann Masterson. (2018). *What it takes to be a great leader in the 21st century*. Retrieved from <https://www.irishtimes.com/business/work/what-it-takes-to-be-a-great-leader-in-the-21st-century-1.3365951> June 12nd, 2020.
- Career Path. (2020). *6 Leadership Skills Administrative Assistants Need*. Retrieved from <https://www.chartercollege.edu/news-hub/leadership-skills-administrative-assistants-need> June 12nd, 2020.
- DuFour, R. and Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best Practices for enhancing student achievement*. Alexandria, VA: National Educational Service.
- DuFour. (2010). *Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. 2nd ed. Bloomington, IN: Solution Tree.

Hord. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.

Lin Pophal. (2017). *Must Have Leadership Skills For The 21st Century*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/must-have-leadership-skills-21st-century-any-carl-larson/> June 12nd, 2020.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ (LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒๒)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวธีระนันต์ โมธรรม
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

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

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

สุภางนี คุปตะบุต

(นางสาวสุภางนี คุปตะบุต)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิคมพัฒนา อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๓๐-๑๕๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๒

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

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวจันทรา สาระวันท์

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

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๒



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

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกสามัคคี

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

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ญรathayongkorn)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๒

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

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝั่งวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๒

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

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

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

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๒

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

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

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

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๔



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๔

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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนฝั่งแดงวิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๔

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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าประชาอุทิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๔



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนแพงพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.तिकันต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๔



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๔

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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๔

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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพะทายพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัญญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๔



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติکانต์ เพ็ญรัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๙๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๔

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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๔

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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๘

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

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๒

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ร้อยเอก ดร.ชาญวิทย์ หาญรินทร์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๙๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๒

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๒



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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนรามราชพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๒



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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาชัยวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติکانต์ เพียรปัญญากรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๙๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๒

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวสมพร พูลเกิด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธีระนันต์ โมธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธีระนันต์ โมธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๓ ๗๐๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลาภบาง

กรรมการสาขาวิชาบริหารหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

กรรมการสาขาวิชาบริหารหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. นายอภิเชษฐ์ สุทรส

ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22
4. นายภานุมาศ สุวรรณมาโจ

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22
5. นางสาวจันทรา สาระวันท์

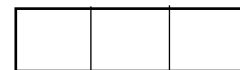
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนนามน
วิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

**ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยเอก ดร.ชาญวิทย์ หาญรินทร์
คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์
ประธานสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
3. ดร.พรณภัทร์ เอกนิพนธ์คงเสน ผู้อำนวยการโรงเรียนรามราชพิทยาคม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22
4. นายไกรศรี ภิรมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาชัยพิทยาคม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22
5. นางสยมพร พูลเกิด ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนศรีบัวบานพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านให้บุคคลทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในการตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อนหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดีและขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวธีระนันต์ โมธรรม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
- ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่นๆ ระบุ

.....

4. ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน
- ผู้บริหารโรงเรียน
 ครูผู้สอน
5. ขนาดของโรงเรียน
- โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 0-500 คน)
 โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 501-1,500 คน)
 โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,501-2,500 คน)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนนโยบายวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์สู่แผนงานให้เกิดขึ้นในองค์กร					
2	ผู้บริหารผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้ภาพอนาคตตามวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง เพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษา					
3	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างกว้างขวางทั่วทั้งองค์กร					
4	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้					
7	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการและกิจกรรมตามกรอบวิสัยทัศน์					
8	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำมากำหนดทิศทางของโรงเรียน					
ด้านการสร้างบารมี						
9	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ นายก้อยง เลื่อมใส ศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป					
10	ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเท่าเทียมกัน					
11	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ					
12	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นงานที่ทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่น่าภูมิใจ					
13	ผู้บริหารควบคุมตนเอง สามารถจัดการกับสิ่งที่รบกวนและปัญหาที่มากกระทบ					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
	มีความสุขุมเยือกเย็นและมีสติแม้จะอยู่ใต้ ภาวะวิกฤติหนักหนาเพียงใดก็ตาม					
14	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สามารถเปลี่ยน วิกฤติให้เป็นโอกาสและยกเลิก กฎระเบียบที่ล้าสมัย					
15	ผู้บริหารทำงานด้วยความเสียสละและ อุทิศตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ที่กำหนดไว้					
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา						
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมี อิสระในการคิดและเสนอความคิดเห็น					
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากร ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรหา วิธีการทำงานใหม่ ๆ ในทางที่ดีกว่าเดิม					
19	ผู้บริหารมักตั้งคำถามที่กระตุ้นหรือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดสร้างสรรค์ ประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่					
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานริเริ่ม โครงการใหม่ ๆ ที่ใช้ความรู้ ความสามารถของวิชาชีพ					
21	ผู้บริหารชี้ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะ อุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยความร่วมมือร่วม ใจของผู้ร่วมงานทุกคน					
22	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติงานเคียงข้างกับครูจนงานสำเร็จ					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
ด้านการตัดสินใจ						
23	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้ครู					
24	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานมีความคิดในแง่บวก					
25	ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถและ ศักยภาพของผู้ร่วมงาน					
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจ และเห็นคุณค่าของ ตนเอง					
27	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย เมื่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ					
28	ผู้บริหารมีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างหลากหลาย					
29	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมงาน มีห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือรวมถึง สภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายเอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน					
ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม						
30	ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมาย แนวทางและนโยบาย ของโรงเรียน					
31	ผู้บริหารให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมี ส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
32	ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ประเมินผลกิจกรรม/โครงการใน แผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา					
34	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพัน และมีความร่วมมือกัน					
35	ผู้บริหารมีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร					
36	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงาน					
ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล						
37	ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความต้องการจำเป็นของผู้ร่วมงาน					
38	ผู้บริหารใส่ใจต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน					
39	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
40	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค					
41	ผู้บริหารให้การยอมรับผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ					
42	ผู้บริหารให้เวลาในการสอนงาน และแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน					
43	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อเสนอแนะของครู					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
1	ผู้บริหาร และคณะครูมีการดำเนินงานร่วมกันเพื่อจัดทำวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
2	วิสัยทัศน์และค่านิยมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีความชัดเจน เป็นที่เข้าใจและยอมรับของทุกคนในโรงเรียน					
3	โรงเรียนมีการสร้างเป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ					

ข้อ ที่	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ				
		5	4	3	2	1
4	ทุกฝ่ายมีการดำเนินงานร่วมกันภายใต้ กรอบของวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ของชุมชนแห่งการเรียนรู้					
5	ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจต่อการ พัฒนาสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ					
6	ผู้บริหารและครูตระหนักว่าชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของ การปฏิบัติหน้าที่และเป็นภาระงานอย่าง หนึ่ง					
7	ผู้บริหารและครูตระหนักถึงการเป็น บุคคลที่มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
8	ครูได้รับการสนับสนุนให้เกิดการทำงาน เป็นทีมตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน การประเมิน และการปรับปรุงการ ดำเนินงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
9	ครูและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้และ แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ เหมาะสมกับผู้เรียน					
10	ครูร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนอย่าง สร้างสรรค์					
11	ครูและเพื่อนร่วมงานมีการกำหนด ตารางเวลาประชุมและพูดคุยกัน ทั้งแบบ					

ข้อ ที่	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ				
		5	4	3	2	1
	เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการ แลกเปลี่ยนสารสนเทศที่เกิดจากการสอน เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา					
12	ครูและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการ กำกับ ติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงาน					
13	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน					
ด้านการมีภาวะผู้นำ						
14	ครูได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานใน หน้าที่ตามความสามารถ					
15	ผู้บริหารและครูมีการตัดสินใจร่วมกันใน การแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน					
16	ครูมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และ สะท้อนผลการดำเนินงานในชุมชนแห่ง การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง					
17	ครูและผู้บริหารมีการประสานความ ร่วมมือระหว่างกันเพื่อให้โรงเรียนประสบ ผลสำเร็จ					
18	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำใน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ					
19	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรใช้การตัดสินใจ ที่ได้รับการเห็นพ้องจากทุกฝ่าย					
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเพิ่ม ประสบการณ์การเรียนรู้					

ข้อ ที่	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ				
		5	4	3	2	1
ด้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ						
21	ผู้บริหาร และครูสามารถร่วมเรียนรู้เรื่อง ที่สนใจร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในผลการ ปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหาร และครูนำปัญหาที่ประสบมา ร่วมกันแก้ไขปัญหา					
23	ผู้บริหาร และครูมีโอกาสร่วมเรียนรู้ใน การปฏิบัติการสอนเพื่อนำไปสู่การ เสาะหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด					
24	ผู้บริหาร และครูได้นำข้อเสนอแนะจาก เพื่อนร่วมงานมาใช้ประกอบการตัดสินใจ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
25	โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนการ ทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ซึ่ง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
26	โรงเรียนของท่านมีเครือข่ายความร่วมมือ จากภายนอกเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพ การปฏิบัติงาน					
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร						
27	ครูเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น					
28	ครูช่วยเหลือด้านพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ร่วมกันโดยร่วมคิดวางแผน ร่วม สังเกต ร่วมสะท้อน และร่วมปรับปรุง					
29	โรงเรียนมีการสร้างความรู้สึกร่วม ผูกพันให้บุคลากรตระหนักถึงประโยชน์					

ข้อ ที่	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ				
		5	4	3	2	1
	ของการจัดการศึกษาชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ					
30	ครูในโรงเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยความ เป็นมิตรในการพัฒนางาน					
31	โรงเรียนมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีของครู โดยสนับสนุนการทำกิจกรรม ร่วมกัน เพื่อสร้างความไว้วางใจ และ เรียนรู้การทำงานซึ่งกันและกัน					
32	ครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความรู้สึก ไว้วางใจและอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความ เคารพซึ่งกันและกัน					

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร									
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.48	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.50	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.55	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.45	ใช้ได้
5	+1	0	+1	+1	+1	5	0.80	0.60	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	0	5	0.80	0.62	ใช้ได้
7	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	0.72	ใช้ได้
8	0	+1	+1	+1	+1	5	0.80	0.60	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.52	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62	ใช้ได้
11	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	0.64	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70	ใช้ได้
14	+1	0	+1	+1	+1	5	0.80	0.68	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.58	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	0	+1	5	0.80	0.41	ใช้ได้
18	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	0.57	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.61	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79	ใช้ได้
26	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	0.83	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	0	+1	5	0.80	0.84	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
31	0	+1	+1	+1	+1	5	0.80	0.74	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
35	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	0.76	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.81	ใช้ได้
38	0	+1	+1	+1	+1	5	0.80	0.81	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.82	ใช้ได้
41	0	+1	+1	+1	+1	5	0.80	0.69	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เท่ากับ 0.97

ตาราง 27 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ									
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.90	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
5	0	+1	+1	+1	+1	5	0.80	0.91	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67	ใช้ได้
8	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	0.82	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.85	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73	ใช้ได้
12	+1	0	+1	+1	+1	5	0.80	0.70	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.80	0.62	ใช้ได้
14	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	0.71	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.85	ใช้ได้
19	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	0.84	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.90	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	0	5	0.80	0.81	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.90	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78	ใช้ได้

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
26	+1	+1	+1	+1	0	5	0.80	0.70	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.77	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เท่ากับ 0.98

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
เสนอแนวทางการพัฒนา



แบบสอบถาม

เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 คำชี้แจง

วิจัยครั้งนี้เพื่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 2 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม
2. ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล

ผู้วิจัยจึงกำหนดเนื้อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาให้ความคิดเห็นในการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

นางสาวธีระนันต์ โมธรรม

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22

ผู้เสนอความคิดเห็น.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ว่าวิธีการใดจะเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางพัฒนาโดยกำหนดเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิดของท่าน

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม		
1. ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย โดยการออกความคิดเห็นร่วมกัน		
2. ผู้บริหารควรให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม โดยทุกคนมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน		
3. ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ โดยร่วมเป็นผู้ทำแบบประเมิน		
4. ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา โดยใช้หลักของประชาธิปไตย		
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพัน และมีความร่วมมือกัน โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์		
6. ผู้บริหารควรให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรม		
7. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงาน โดยยอมรับฟังโดยใช้หลักเหตุและผล		
<p>ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 22**

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล		
1. ผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการพิจารณาความต้องการจำเป็นของผู้ร่วมงาน		
2. ผู้บริหารควรใส่ใจต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยการสอบถามหรือให้เสนอในวาระการประชุม		
3. ผู้บริหารควรให้โอกาสครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง		
4. ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค โดยใช้หลักยุติธรรม		
5. ผู้บริหารควรให้การยอมรับผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ โดยสนับสนุนและให้กำลังใจครูที่ใช้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง		
6. ผู้บริหารควรให้เวลาในการสอนงาน และแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน โดยการจัดอบรม		
7. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อเสนอแนะของครู โดยมีช่องทางให้ครูได้เสนอความคิดเห็น		
<p>ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวธีระนันต์ โมธรรม
วัน เดือน ปีเกิด	11 พฤศจิกายน 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 164 หมู่ที่ 5 ตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม 48140
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านฝั่งวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2559	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2564	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านฝั่งวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
พ.ศ. 2563	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านฝั่งวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22