



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน  
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน  
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ธันวาคม พ.ศ. 2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING  
OPERATIONAL EFFECTIVENESS OF PROFESSIONAL LEARNING  
COMMUNITY IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER  
SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 1

BY

KWANREAN PROMASAKA NA SAKON NAKHON

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

December 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานกรรมการสอบ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

กรรมการสอบและ

ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์)

กรรมการสอบ

แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.รัชฎาพร จอยจร)

กรรมการสอบและ

กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

(ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ)

กรรมการสอบ

ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 22 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามภูธร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร. สมพร หลิมเจริญ ดร. ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ และนางนันทิยา พรหมเมือง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การ สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ศึกษาานิเทศก์กลุ่มนิเทศและติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวก ในการเก็บข้อมูลวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณ ดร.อนุสิทธิ์ นามโยธา ผู้อำนวยการโรงเรียน ท่าแร่วิทยา นางจุฑารัตน์ รมโพธิ์ชัย นายพิษณุ พรหมสาขา ณ สกลนคร นายชนันทพงษ์ วังทะพันธ์ นางสาวฉะอริญา พรหมสาขา ณ สกลนคร ที่ให้การสนับสนุนและคอย ช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลอำนวยความสะดวกและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร

<b>ชื่อเรื่อง</b>	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
<b>ผู้วิจัย</b>	ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.รัชฎาพร ทยอยภูธร
<b>ปริญญา</b>	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์  
หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร  
และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 250 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน  
58 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie  
and Morgan และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)  
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ  
ประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก .239  
- .889 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .940 และแบบสอบถามประสิทธิผลการ  
ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนก .251  
- .853 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .890 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะ  
ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples  
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)  
และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression  
Analysis)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .671$ )
6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับ และติดตาม ( $x_6$ ) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ( $x_4$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ( $x_7$ ) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 50.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 3.0929$
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม โดยผู้บริหาร และครูผู้สอนมีการระดมความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อพัฒนาและมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐานตามกำหนด ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการ PLC ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ดำเนินการโดยมีภาคีเครือข่ายให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อระดมทรัพยากรที่หลากหลาย

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

<b>TITLE</b>	Instructional Leadership of Administrators Affecting Operational Effectiveness of Professional Learning Community in Small–Sized Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
<b>AUTHOR</b>	Kwanrean Prommasaka Na Sakhonnakon
<b>ADVISORS</b>	Assoc. Prof Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Rutchadaporn Ngipoothon
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2022

## ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power of administrators' instructional leadership affecting the operational effectiveness of Professional Learning Community (PLC) in small–sized schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and Multi–Stage Random Sampling, which yielded a total of 250 participants consisting of 58 school administrators and 192 teachers in small–sized schools in the academic year 2021. The tools for data collection were two sets of five–point scale questionnaires, comprising a set of questionnaires on administrators' instructional leadership with the discriminative values ranging from 0.239 to 0.889 and the reliability of 0.940, a set of questionnaires on the PLC operational effectiveness in small–sized schools with the discriminative values ranging from 0.251 to 0.853 and the reliability of 0.890, and a structured interview form examining the guidelines for developing administrators' instructional leadership affecting the PLC operational effectiveness in small–sized schools. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t–test Independent Samples, One–Way ANOVA, Pearson's product–moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.



The findings were as follows:

1. The administrators' instructional leadership was overall at a high level.
2. The PLC operational effectiveness in small-sized schools was overall at the highest level.
3. The administrators' instructional leadership, classified by different positions, and work experience was different at the .01 level of significance overall, whereas in terms of work experience, there was a difference at a .05 level of significance overall.
4. The PLC operational effectiveness of administrators, classified by positions, work experience, and school location as a whole showed no differences.
5. The administrators' instructional leadership and the PLC operational effectiveness in small-sized schools had a positive relationship at the .01 level of significance with the medium level ( $r_{xy} = .671$ ).
6. The four aspects of administrators' instructional leadership were able to predict the PLC operational effectiveness in small-sized schools at the .01 level of significance, namely the quality assessment of educational management/supervision and monitoring ( $x_6$ ), and learner development ( $x_4$ ), whereas only one aspect, the promotion of educational resources aspect ( $x_7$ ) reached the .05 level of significance. The predictive power of the aforementioned variables was 50.10 percent with a standard error estimate of  $\pm .30929$ .
7. Guidelines for developing administrators' instructional leadership consisted of the quality assessment of educational management/ supervision and monitoring. School administrators and teachers should brainstorm for knowledge sharing to create cohesive understanding to develop achievement motivation of educational management following the set standards for learner development. All parties should participate in planning for learner development through the PLC process. For promoting educational resources, the network partners should be involved in planning to mobilize a variety of resources.

**Keywords:** Instructional Leadership, Operational Effective of Professional Learning Community

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ ..... 1 ภูมิหลัง ..... 1 คำถามของการวิจัย ..... 7 ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 8 สมมติฐานของการวิจัย ..... 9 ความสำคัญของการวิจัย ..... 9 ขอบเขตของการวิจัย ..... 10 ขอบเขตด้านเนื้อหา ..... 10 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ..... 11 ตัวแปรที่ศึกษา ..... 12 กรอบแนวคิดของการวิจัย ..... 13 นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 15
2	เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 19 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ..... 20 ภาวะผู้นำ ..... 20 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ..... 22 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..... 60 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..... 60 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..... 64 คุณลักษณะของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..... 69 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..... 77 ข้อมูลพื้นฐานและบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ..... 96 สภาพทั่วไป ..... 96 วิสัยทัศน์ ..... 97

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เป้าประสงค์ .....	97
กลยุทธ์ .....	98
จุดเน้น .....	98
ขอข่ายและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
สกลนคร เขต 1 .....	99
การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม .....	100
ประเด็นยุทธศาสตร์ .....	103
บริบทโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
สกลนคร เขต 1 .....	105
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	106
งานวิจัยในประเทศ .....	106
งานวิจัยต่างประเทศ .....	117
3    วิธีดำเนินการวิจัย .....	123
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล	
การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	123
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	123
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	133
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	140
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	140
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	142
ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
สกลนคร เขต 1 .....	145

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 149
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 149
	ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 151
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 152
	ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อ ผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ..... 210
5	สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ ..... 221
	ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 221
	สมมติฐานการวิจัย ..... 222
	วิธีดำเนินการวิจัย ..... 223
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 223
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 224
	การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 225
	การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 225
	สรุปผลการวิจัย ..... 225
	อภิปรายผลการวิจัย ..... 232
	ขอเสนอแนะการวิจัย ..... 240
	ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ..... 240
	ขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ..... 242
	บรรณานุกรม ..... 243
	ภาคผนวก ..... 259
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ..... 261
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ ..... 267

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	287
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	301
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) .....	305
ภาคผนวก ฉ คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่น .....	317
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ .....	325
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	333
ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบการวิจัย .....	337
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	345

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ... 35
2	สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..... 84
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ..... 125
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกเป็นที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร และนอกเขตอำเภอเมือง สกลนคร จำนวน 65 โรงเรียน ..... 125
5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 65 โรงเรียน ..... 130
6	การวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานการณ์ภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งโรงเรียน .... 153
7	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ..... 154
8	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ ..... 155
9	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน โดยรวมและรายข้อ ..... 156
10	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ ..... 157

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
11	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ	158
12	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ .....	159
13	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการ การศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตามโดยรวมและรายข้อ .....	160
14	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ .....	161
15	ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	162
16	ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ...	163
17	ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านทีมรวมแรง รวมใจ .....	164

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
18	ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำร่วม ..	165
19	ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ .....	166
20	ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านนวัตกรรม การสอน .....	167
21	เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ การดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน .....	168
22	เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน .....	170
23	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน .....	172



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24	เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ..... 174
25	เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน ..... 176
26	เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ..... 177
27	เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในเขต และนอกเขตอำเภอเมืองสกลนครโดยรวมและรายด้าน ..... 179
28	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ..... 181
29	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิจัยทัศนักรวม (Y <sub>1</sub> ) ..... 183

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30	คำสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ (Y <sub>2</sub> ) ..... 184
31	คำสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม (Y <sub>3</sub> ) ..... 185
32	คำสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y <sub>4</sub> ) ..... 186
33	คำสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านนวัตกรรมการสอน (Y <sub>5</sub> ) ..... 187
34	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยรวม ..... 188
35	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y <sub>1</sub> ) ..... 190

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ (Y <sub>2</sub> ) .....	191
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำรวม (Y <sub>3</sub> ) .....	192
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y <sub>4</sub> ) .....	194
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านนวัตกรรมการสอน (Y <sub>5</sub> ) .....	195
40 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	196
41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการประเมินคุณภาพการจัด การศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม .....	203

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
42	<p>การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน .....</p>	213
43	<p>การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา .....</p>	217
44	<p>การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนี ความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ .....</p>	307
45	<p>การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลของชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนี ความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ .....</p>	312
46	<p>ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....</p>	319
47	<p>ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....</p>	322

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	14
คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ...	69
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิตและครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	339
4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต และครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	339
5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต และครุศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	340
6 สัมภาษณ์ ดร.สมพร หลิมเจริญศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	340
7 สัมภาษณ์ นายวัชรพงษ์ ภูยางสมิศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	341
8 สัมภาษณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	341
9 สัมภาษณ์ ดร.กรรณา โถชาวี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนบกสหราษฎร์อุทิศ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	342
10 สัมภาษณ์ นายเสริมโชค บุระเนตร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	342

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
11	สัมภาษณ์ นายเรืองวัฒนา พรหมเมือง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านม่วงไข่มุกประชาสุขสันต์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ..... 343
12	สัมภาษณ์ นางมลวิมลย์ เลิศศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน โพนยางคำ กรป. กลางพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ..... 343

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาคนและเป็นกระบวนการที่สังคมหวังพึ่งพาให้เป็นเครื่องมือในการเตรียมคนในฐานะคลังปัญญาของสังคมไทย ด้วยเหตุผลนี้จึงเน้นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารด้านการศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความสามารถด้านการบริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดผู้ที่มิบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่เปรียบเสมือนหัวใจของโรงเรียน โดยใช้ความสามารถในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถสร้างความผูกพันให้เกิดการยอมรับและการมีส่วนร่วมของสมาชิก โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีการแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ สามารถโน้มน้าวจูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เกิดการรวมพลัง ประสานสัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการจะช่วยให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงานต่าง ๆ รวมทั้งผลสำเร็จในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ข่าวทิพย์ ที่สุกะ, 2564, บทนำ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ตามมาตรฐานการศึกษา กล่าวคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เฉียบแหลมเป็นผู้ประสานชุมชนที่ดีเป็นผู้อำนวยการความสะอาดที่เชี่ยวชาญและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (ธีระ รุญเจริญ, 2560, หน้า 43) เนื่องจากงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาจึงอยู่ที่งานวิชาการซึ่งประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมด้านวิชาการรวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล การใช้ภาวะผู้นำเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง การแข่งขันที่มากขึ้น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นต่าง ๆ ทั้งในสังกัดภาครัฐ และเอกชนต่างยอมรับว่าความสำเร็จนั้นเกิดจากผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานให้ดำเนินไป เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ซึ่งในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานนี้เองทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับทั้งทางกายโดยการลงมือปฏิบัติตาม และทางใจ คือการชื่นชมยินดี เห็นชอบด้วย โดยให้สมาชิกทุกคนเกิดความร่วมมือร่วมใจ ฟังพอใจทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 25)

การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจึงเป็นอีกทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของโรงเรียน เพื่อมุ่งสู่การดำเนินงานนำพาองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ที่วางไว้ให้สามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงสามารถจัดการตามภารกิจได้สำเร็จมีประสิทธิภาพจึงต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 207) ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเป็นองค์กรประเภทบริการ (Service Organization) ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ในด้านการสอนและการเรียนรู้ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรประเภทของค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทอื่น (Hoy and Miskel, 2008, p. 33) ด้วยต้องเผชิญหน้ากับสังคมและสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลก ศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร



จึงต้องมีทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการบริหารงานซึ่งจะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในระดับองค์การมีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์การไม่ว่าจะเรียกเป็นการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลล้วนแล้วแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำในองค์กรทั้งสิ้น (กมลลักษณ์ ลิทธิรัตน์ ณ นครพนม, 2558, หน้า 68)

การบริหารงานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุชิน ประสานพันธ์, 2562, บทคัดย่อ) ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการบริหารและจัดการของสถานศึกษาที่ครอบคลุมด้านวิชาการ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านข้อมูลสารสนเทศ และด้านสภาพแวดล้อม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจด้านคุณภาพการศึกษากำหนดให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2559, หน้า 2)

นอกจากนี้ยังต้องมีคุณลักษณะเฉพาะหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนให้ได้รับการพัฒนาได้มากขึ้นโดยต้องพัฒนาพันธกิจของโรงเรียนดำเนินการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอนที่ดี ส่วนที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คือ การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน ความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและความสำเร็จของนักเรียนมีความสัมพันธ์กัน การขับเคลื่อนผลักดันการจัดการศึกษาให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพ ให้นักเรียนเรียนเกิดทักษะสู่ประชากรวัยเรียนมีสมรรถนะพร้อมทันยุคที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

นโยบายในการยกระดับ “คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา” (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 1-2) โดยใช้แนวคิดของ “การสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC)” โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในการรวมพลังคนในวิชาชีพเดียวกัน การแบ่งปันความคิด ความรู้ ทักษะ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพผ่านมุมมอง

การสะท้อนคิดจากคนในวงวิชาชีพเดียวกันด้วยความเข้าใจและจริงใจต่อกัน ซึ่งผลการวิจัยชี้ชัดถึงประสิทธิผลความสำเร็จที่เกิดขึ้นจริงจากการใช้กระบวนการ PLC ในการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งในมิติของผลลัพธ์ และผลกระทบ การกำหนดจุดมุ่งหมายให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แสดงให้เห็นถึงวิธีการที่โดดเด่นในการสร้างเสริมความแข็งแกร่งของเครือข่ายสังคมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยโรงเรียนไม่ได้มุ่งสู่ความสำเร็จตามภารกิจและประสิทธิผลของโรงเรียนเท่านั้นแต่ยังมีข้อผูกพันที่จะแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตของประชาชน การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ (Middlewood David & Lumby Jacky, 1998, p. 31) สอดคล้องกับแนวคิดของคิตทิงส์ (Keatings, 1998, pp. 706 –707) ที่กล่าวว่า หากเป้าหมายของการศึกษามุ่งให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนก็จำเป็นต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทั้งสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาในภารกิจทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอนนักเรียนให้ทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ในสังคมเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและศูนย์รวมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership in School) ที่เข้มแข็งเป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ และเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

หลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อของการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง (collaborative Learning) โดยเชื่อมั่นในพลังของการรวมพลังและการแบ่งปันความคิดด้วยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หลีกเลี่ยงการทำงานของครูตามลำพังหรือแยกส่วนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้สำหรับครู มีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ทำให้เกิดการจัดการเรียนการสอนของครูเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องเกิดผลต่อผู้เรียนโดยตรง งานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณค่าและมีความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือและเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม จุดมุ่งหมายเพื่อสร้างศักยภาพครูเพิ่มประสิทธิผลของครูในการทำงานตามวิชาชีพโดยมีเป้าหมายที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือนำนโยบายแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ ไปทดลองปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล

อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังเป็นการพบปะสนทนากันในพื้นที่ที่โรงเรียนจัดสรร ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการกำหนดพื้นที่ของการรวมตัวกันของครูเพื่อการเรียนรู้ที่ลุ่มลึกมีความหมายมากกว่าการสนทนาและเปลี่ยนประสบการณ์แบบผิวเผิน ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกเต็มใจและเห็นคุณค่าของการทำงาน สมาชิกมีความเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีประสบการณ์ร่วมกันเกี่ยวกับปัญหานั้นมีความไว้วางใจซึ่งกัน เคารพในประสบการณ์และความหลากหลายของความคิด การได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกันเชื่อว่าจะเป็นหนทางที่จะช่วยขยายมุมมองในการหาวิธีการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นครูที่เข้าร่วมในกระบวนการจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพียงพอที่จะนำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่การเข้าประชุมกลุ่มเพื่อมารับฟังความคิดของผู้อื่นฝ่ายเดียวแต่ต้องเป็นกระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์สองทาง คือเป็นทั้งผู้ฟัง และผู้พูดหรือผู้ให้ประสบการณ์แก่เพื่อนครูที่อยู่ในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การได้แลกเปลี่ยนสนทนาจึงเป็นประสบการณ์ที่ทำให้เพื่อนร่วมงานมีมุมมองที่เปิดกว้างออกไปเมื่อได้ฟังความคิดเห็นของการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของโรงเรียนช่วยเหลือการเรียนรู้ของผู้เรียนให้อยู่ในระดับสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, บทนำ)

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก (พ.ศ. 2562–2565) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ตามแนวนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กภายใต้วิสัยทัศน์ “โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน” จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีอยู่ประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนโรงเรียนทั่วประเทศโดยสัดส่วนของครูต่อนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ที่ครู 1 คน ต่อนักเรียน 10 คน (1:10) จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กทั้งประเทศ 15,158 โรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะ 4 ปี ไว้แล้ว (พ.ศ. 2562–2565) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน” รวมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 175 แห่ง มีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 58 โรงเรียน ด้วยปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา ศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียนระดับประถมศึกษากำหนดปฏิบัติงานสนองนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563, หน้า 39-46) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริม สนับสนุนครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และมีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ผ่านกระบวนการ PLC ไปใช้จัดการเรียนการสอน และกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นไปตามนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การบริหารจัดการ เพิ่มศักยภาพของโรงเรียนขนาดเล็กผ่านโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้มีนโยบายให้โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน ขนาดเล็กในสังกัดขึ้น เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพให้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มี คุณภาพทัดเทียมกัน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีผลการทดสอบ O-NET, NT สูงขึ้น นักเรียนชั้นประถมศึกษาอ่านออกเขียนได้ทุกคน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ มีข้อจำกัด และประสบปัญหาหลายอย่าง และมีการพัฒนาคุณภาพได้ไม่เต็มที่ จึงมุ่งให้ผู้มีส่วนร่วมสำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการและกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีขึ้นในการ ยกระดับพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ

จากหลักการและแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถ ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายในด้านต่าง ๆ สามารถ นำพาโรงเรียนขนาดเล็กไปสู่เป้าหมายภายใต้วิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผล

ต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา  
ด้านการจัดการศึกษาให้พัฒนาดียิ่งขึ้นต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน  
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และที่ตั้ง  
ของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน  
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานและที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่เลือกมาศึกษาครั้งนี้ มีความสัมพันธ์  
กับประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำทางวิชาการใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ  
ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีอะไรบ้าง

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้ทราบถึงระดับการดำเนินการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. ได้ทราบถึงประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ได้เป็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีหลักการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เพ็ญพัตร์ ภูศิลป์ (2557); ดำรง มูลป้อม (2558); บุญพา พรหมณะ (2559); ไชยา ภาวะบุตร (2560); นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560); บาลกีส กาศา (2560); อัศนีย์ สุกิจใจ (2560); Chell (2001); Flemming and Fleming (2001); Lashway (2002); Cunningham and Cordeiro (2003); McEwan (2003); Mac Neill, Cavanagh and Silcox (2003); Van Deventer and Kruger (2003); Alig Mielcarek and Hoy (2005); Glickman (2007); Hallinger & Murphy (2014); Teach Many (2014); Davis & Thomas (2016) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปจะได้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน
- 1.1.2 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
- 1.1.3 การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ



1.1.4 การพัฒนาผู้เรียน

1.1.5 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

1.1.6 การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับ

และติดตาม

1.1.7 การส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา

1.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557); วิชัย วงษ์ใหญ่ (2558); พรทิพย์ อ้นเกษม (2559); อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559); ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560); สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560); กมลวรรณ ทิพย์เนตร (2561); ประจักษ์ ศรสาส์ และคณะ (2561); รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561); โรงเรียนนรสาร (2563); Hargreaves (2003); Stoll and Seashore Louis (2003); Schmoker (2004); Stoll & Thomas (2006); Dufour and Eaker (2008) and Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการ สังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้ประสิทธิผล การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1.2.1 วิสัยทัศน์ร่วม

1.2.2 ทีมรวมแรงรวมใจ

1.2.3 ภาวะผู้นำร่วม

1.2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

1.2.5 นวัตกรรมการสอน

## 2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 600 คน แยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 58 คน และครูผู้สอน จำนวน 542 คน จากทั้งหมด 65 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1, 2564)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียน ขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงาน ในปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครชชี

และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้เกณฑ์กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 234 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 542 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 58 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน จากโรงเรียน 65 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ ดังนี้

##### 3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

###### 3.1.1.1 ผู้บริหาร

###### 3.1.1.2 ครูผู้สอน

##### 3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

###### 3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

###### 3.1.2.2 ระหว่าง 10–20 ปี

###### 3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

##### 3.1.3 ที่ตั้งโรงเรียน

###### 3.1.3.1 อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

###### 3.1.3.2 อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร

#### 3.2 ตัวแปรตาม

##### 3.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

###### 3.2.1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์

ของโรงเรียน

###### 3.2.1.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

###### 3.2.1.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ

###### 3.2.1.4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

###### 3.2.1.5 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

###### 3.2.1.6 ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับ

และติดตาม

###### 3.2.1.7 ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา

### 3.2.2 ประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

#### 3.2.2.1 วิสัยทัศน์ร่วม

#### 3.2.2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

#### 3.2.2.3 ภาวะผู้นำร่วม

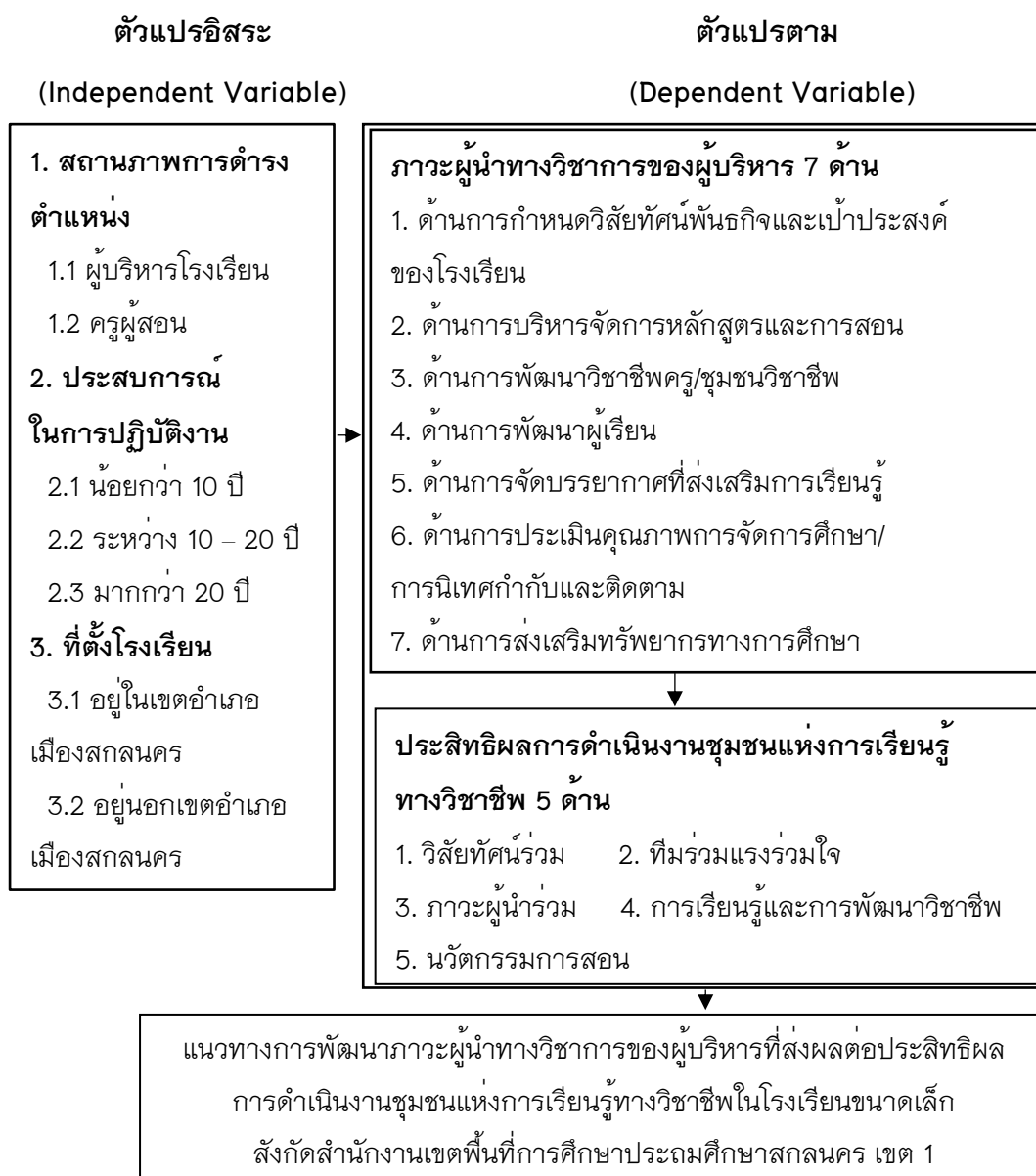
#### 3.2.2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

#### 3.2.2.5 นวัตกรรมการสอน

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ 4) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 6) ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม 7) ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ เพ็ญพัทธ์ ภูศิลป์ (2557); ดำรง มูลป้อม (2558); บุญพา พรหมณะ (2559); ไชยา ภาวะบุตร (2560); นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560); บาลกีส กาศา (2560); อัศนีย์ สุกิจใจ (2560); Chell (2001); Flemming and Fleming (2001); Lashway (2002); Cunningham and Cordeiro (2003); McEwan (2003); Mac Neill, Cavanagh and Silcox (2003); Van Deventer and Kruger (2003); Alig Mielcarek and Hoy (2005); Glickman (2007); Hallinger & Murphy (2014); Teach Many (2014); Davis & Thomas (2016) และประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก 5 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) นวัตกรรมการสอน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สุของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557); วิชัย วงษ์ใหญ่ (2558); พรทิพย์ อันเกษม (2559); อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559); ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560); สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560); กรมสรรพากร (2561); ประจักษ์  
 ศรสาส์ และคณะ (2561); รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561); โรงเรียนนรสาร (2563);  
 Hargreaves (2003); Stoll and Seashore Louis (2003); Schmoker (2004); Stoll &  
 Thomas (2006); Dufour and Eaker (2008) and Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011)  
 จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิตยาคมศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิตยาคมศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหารเพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่าย ในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเลือกมาศึกษา 7 ด้าน และวัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินการของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการกำหนด ทิศทางภารกิจการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ชัดเจน มุ่งนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน โดยมีการประชุมแบบมีส่วนร่วม วางแผนสื่อสารสร้างความ เข้าใจที่เป็นรูปธรรมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง การวางแผน การสื่อสาร การกำหนดนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการให้ ความสำคัญและน้ำหนักในการบริหารงานวิชาการ สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ ประมวลผลความก้าวหน้า ตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน เป็นแหล่งข้อมูล ทางวิชาการให้แก่ครู มีความสอดคล้องของหลักสูตรมาตรฐาน ทรัพยากรและการ ประเมินผล และการบริหารหลักสูตร เพื่อให้ผู้บริหารใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำ แผนการสอนของครูผู้สอน รวมทั้งการวัดและการประเมินผล

1.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการ พัฒนางานของครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วย การวางแผน การกำหนด ทิศทางการส่งเสริม การพัฒนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะของครู

1.4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารและครู ในโรงเรียน ที่ดำเนินการบริหารและจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย

ให้เกิดการพัฒนาผู้เรียน บริการผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนา ศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์

1.5 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง การจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ปรับภูมิทัศน์ในห้องเรียนนอกห้องเรียน ให้เกิดบรรยากาศน่าเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียนประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจในการสร้างขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การให้ความมั่นคงและปลอดภัย

1.6 ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับ และติดตาม หมายถึง การประเมินคุณภาพผลผลิตของโรงเรียนโดยรวม การประเมิน ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โรงเรียนมีระบบการนิเทศ การจัดการเรียนการสอน

1.7 ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สื่อประกอบ การเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียนหมายความรวมถึงเทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการเรียนรู้ที่ครูอาจสร้างสรรค์ขึ้นและหรือประยุกต์ให้ให้เหมาะสมกับ รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ในการวิจัยครั้งนี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ผลการดำเนินงานของผู้บริหารและครูบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาได้มีการ รวมตัวกัน เพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพผ่านการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนของผู้เรียนให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย

2.1 วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน ให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความสามัคคี ผนึกกำลังประสานงานในการปฏิบัติงานให้บังเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ทีมเดียวกัน เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มทีมที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ลักษณะ การทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันรวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เป็นกลุ่มทีมงานเพื่อให้บรรลุผล สู่การเรียนรู้ของผู้เรียน ทีมร่วมแรงร่วมใจสู่การเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะ ที่ต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกันการตัดสินใจ ร่วมกันแนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกันจาก สถานการณ์หน้างานจริงถือเป็นโจทย์ร่วมให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงาน ซึ่งกันและกันแบบละวางตัวตนให้มากที่สุดจนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถ ในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้น ความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพ การรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.3 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะการณ์เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชน PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” มี “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อ ปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็น แนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครู

2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูให้ตรงกับภาระงาน คือ การมุ่งพัฒนาการสอน ของครูผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

2.5 นวัตกรรมการสอน หมายถึง ผลสำเร็จจากการเรียนรู้และการ พัฒนาวิชาชีพของครู ด้านสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่สร้างขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหา เกี่ยวกับการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนพัฒนาให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ วัดประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 แบ่งออกเป็น 2 สถานภาพ ดังนี้

3.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และ/หรือ ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่ง หรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ปัจจุบันที่ผ่านมาทั้งหมดโดยนับเป็น ดังนี้

4.1 น้อยกว่า 10 ปี

4.2 ระหว่าง 10-20 ปี

4.3 มากกว่า 20 ปี

5. ที่ตั้งโรงเรียน หมายถึง ตำแหน่งพิกัดที่ตั้งของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 แบ่งเป็น 2 เขตที่ตั้ง ดังนี้

5.1 ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

5.2 ตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง การเสนอ แนวทางเหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดยนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน นำเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาตามดังกล่าว ให้ดีเพิ่มขึ้นกว่าที่มีอยู่



## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

#### 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

##### 1.1 ภาวะผู้นำ

##### 1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

#### 2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

##### 2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

##### 2.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

##### 2.3 คุณลักษณะของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

##### 2.4 องค์ประกอบของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

##### 2.4.1 วิสัยทัศน์ร่วม

##### 2.4.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

##### 2.4.3 ภาวะผู้นำร่วม

##### 2.4.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

##### 2.4.5 นวัตกรรมการสอน

#### 3. ข้อมูลพื้นฐานและบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

##### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

### 1. ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำขององค์กรจะต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารธุรกิจอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ ให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษาจะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้ นั้นหมายความว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือมีภาวะผู้นำ (Leadership) จะต้องสร้างขึ้นให้ได้ (ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 278) สอดคล้องกับ อัศนีษฐ์ สุกใจใจ (2560, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความรู้ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำในการปกครอง การบริหารหรือบังคับจิตใจ การโน้มน้าวความคิดเห็นและพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้การปกครองเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้นำ และสนับสนุนส่งเสริมบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงาน ให้สามารถทำงานจนประสบความสำเร็จตามนโยบายเป้าหมายแผนของกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์การวางไว้ร่วมกัน ซึ่งความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายประการ ดังนี้

ไพจิตร จิวสุภา (2556, หน้า 42) สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถในการใช้กระบวนการในการบริหารงาน ใช้อำนาจที่มีอยู่ในตนเองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือส่งเสริมผู้ร่วมงาน มีความอดทน กล้าตัดสินใจ ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้และสามารถวัดได้จากการแสดงออกในการกระทำของผู้นำ และสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) สรุปว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตน

การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2556, หน้า 254) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนเองหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558, บทนำ) สรุปว่าภาวะ ภาวะผู้นำ (Leadership) ที่เหมาะสมที่สามารถจะจูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อสารความหมายหรือการติดต่อกันและกันเพื่อร่วมมือกันดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญต้องรู้จักเดินทางสายกลาง อย่างพอประมาณ มีเหตุผล มีความรู้มีคุณธรรม เป็นลักษณะนิสัย

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 282) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 19) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลและศิลปะในการชักจูง จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ชัยมงคล บุญชัย และคณะ (2563, หน้า 212) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ สถานศึกษา เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดี

Donaldson (2001, p. 41) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อ ความคิด และยอมทำตามซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Owens (2004, p. 263) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือคนอื่นเพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ลดความขัดแย้งสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

Richard L Daft (2008, p.5) ให้ความหมายภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามที่มีความตั้งใจจริงต่อผลการเปลี่ยนแปลงในจุดประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับผู้ตาม การมีอิทธิพลความมุ่งมาดปรารถนา ความรับผิดชอบส่วนบุคคลและความซื่อสัตย์ การเปลี่ยนแปลงและการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

John J. Sosik and Don I. Jung (2010, p.47) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นระบบ (Leadership is a system) ที่มีกระบวนการเชื่อมโยงและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม สถานการณ์และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีก มากมาย เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย

Nahavandi (2018, pp. 6-7) สรุปว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 3 ส่วนด้วยกัน คือ 1) ปรัชญาการมองของกลุ่มนั้น คือ ไม่มีผู้นำที่ปราศจากผู้ตาม ภาวะผู้นำนั้น จะรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกคนหนึ่ง หรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่นได้นั่นเอง 2) ผู้นำใช้อำนาจหรือชี้นำกลุ่มให้เชื่อในการกระทำหรือความสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำ คือเป้าหมายของการดำเนินงานโดยตรงและบทบาทที่แสดงในกลุ่มและองค์กร 3) การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำนั้น สันนิษฐานได้จากการแบ่งกลุ่มหรือการจัดลำดับชั้นภายในกลุ่ม บางกรณีลำดับชั้นเป็นปกติโดยทั่วไป ซึ่งง่ายต่อการบ่งบอกว่าใครเป็นผู้นำ นั่นคือผู้นำจะอยู่ในลำดับบนสุด บางกรณีก็ซับซ้อน บางกรณีก็ยืดหยุ่น

จากคำนิยามข้างต้นพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกอย่างมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลคน เพื่อทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น และเกิดความศรัทธาให้การยอมรับ อันจะช่วยส่งผลให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

## 2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) คือภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นภาวะผู้นำโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน อาศัยการเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการสอน และความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นพลังขับเคลื่อนทางการศึกษา ผู้นำทางวิชาการต้องมี

ความสามารถในการสื่อสารและแสดงให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองเห็นว่าอะไรสำคัญ และมีคุณค่าในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นสัญลักษณ์ที่เป็นแรงขับเคลื่อน เป็นผู้นำทางวิชาการ (McEwans, 1998, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 89)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิธีการ ปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ต้องแสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำในการ บริหารงานทางวิชาการส่งเสริมพัฒนา ปรับปรุง การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นและยังเป็นความสามารถในการนำบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมมือกัน ปฏิบัติงาน จนบรรลุเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน (Glickman, 2007, pp. 47-52)

## 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมาย ของคำว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ดังนี้

สมคิด สร้อยน้ำ (2557, หน้า 41) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทาง วิชาการว่า การเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ ตระหนักว่าไม่มีการสอนใดดีที่สุด ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนา ความเป็นมนุษย์ การเป็นต้นแบบเชิงวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง การจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอนและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษาในการชี้แนะและส่งเสริม สนับสนุนและโน้มน้าวใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ ของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้าง บรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 115) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครู ซึ่งจะเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน การกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำ พันธกิจของโรงเรียน การจัดทำเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียนการบริหาร จัดการเรียน การสอน การส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิด การเรียนรู้ การนิเทศ การประเมินครู การประสานงานโครงการ การพัฒนาบุคลากร

รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนเพื่อนครู นักเรียน และชุมชน

สมจิตร เจริญกร (2561, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการคือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพล จะโดยอำนาจหน้าที่หรือโดยได้รับความเชื่อถือศรัทธา ที่มีอยู่กับบุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม สร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธาความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่าง ผู้ร่วมงาน ผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ขององค์การ

ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 24) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะของผู้นำทางวิชาการ ซึ่งต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ การเรียนการสอนในโรงเรียน

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 34) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา ด้านวิชาการในโรงเรียน โดยการกระตุ้น ส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอันเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Wildy & Dimmock (2000, pp. 42-61) ให้แนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นต้องเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการเป็นหลัก ต้องสามารถทำวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงได้ รวมถึงการทำภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วย ภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ ได้แก่ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับ ติดตาม นิเทศการสอนของครู เป็นกรรมการอำนวยการหรือประสานงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

Girvin (2001, p. 1) ได้กล่าวถึงผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการว่าผู้บริหารถือเป็นแกนกลางของความพยายามในฐานะผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้จัด

ระเบียบองค์การ ผู้นำ และผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้อย่างสูงขึ้น

Ma Ewan (2003, pp.135-148) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยครูผู้สอน นักเรียนและหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

Hoy and Hoy (2003, อ้างถึงใน พระมหาพิทยา จันทรวงศ์, 2557, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนโดยการสนับสนุน บำรุง และรักษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและโปรแกรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาให้เจริญเติบโตอย่างมีอาชีพ

Glickman (2007, pp. 47-52) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือการบูรณาการการของงานเพื่อให้การช่วยเหลือโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา นักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร

Heck and Hollinger (2009, pp. 6-9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องโดยตรงกับครูในเรื่องหลักสูตรและการสอน โดยมีภาระงานที่ประกอบด้วย การนิเทศ และการประเมินการสอน การประสานงาน การจัดและใช้หลักสูตรและติดตามกำกับความก้าวหน้าของนักเรียน ในส่วนของการนิเทศและการประเมินการสอนอย่างสม่ำเสมอ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ที่ส่งเสริมการสอนของครูและกำกับการสอนในห้องเรียน โดยการเข้าเยี่ยมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการ และการจัดการปฏิบัติการต่าง ๆ ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การประสานงานการจัดการและใช้หลักสูตร ผู้บริหารควรจัดโอกาสให้กลุ่มได้ร่วมกันจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์งานบริหารการสอน มีหน้าที่กำกับความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนใช้ผลการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมาย ประเมินหลักสูตร ประเมินการสอน และวัดผลความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน

Carter & Klotz (2012, pp. 36-40) ให้แนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครูซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวจะยึดเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาและมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

Davis & Thomas (2016, p. 21) กล่าวว่าผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้าน การเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำ และการบริหาร สามารถนำกลุ่มให้กระทำการกิจกรรมด้านวิชาการ ให้บรรลุเป้าหมายและประสานงานที่เกี่ยวข้องของด้าน การจัดการเรียนการสอนตลอดทั้ง การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมและบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำที่สามารถนำกลุ่มให้กระทำการ กิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการบอกและการชี้แนะสั่งการหรือ อำนาจการเพื่อบังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุดให้สามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในการถ่ายทอด แนวคิดไปสู่การปฏิบัติหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อให้องค์การสามารถดำเนิน กิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้เป็นผู้นำนั้นต้องมี บุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่ง และอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับหรือยอมรับ ในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่ม หรือขององค์การได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อันจะส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ



## 2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

เพ็ญพักตร์ ภูศิศิลป์ (2557, หน้า 5-6) ศึกษาและวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน
2. ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย
3. ด้านกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน
5. ด้านการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

6. ด้านการสร้างนวัตกรรมทางวิชาการ

ดำรง มูลป้อม (2558, หน้า 172) ได้ค้นพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมี 4 องค์ประกอบไว้ดังนี้

1. การพัฒนาครู
2. การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้
3. การบริหารหลักสูตรและการสอน
4. การพัฒนานักเรียน

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 32-35) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบหลัก 11 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
  - 1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
  - 1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
2. การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน
  - 2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู
  - 2.2 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร

- 2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
  - 3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน
  - 3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด
  - 3.3 ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู
  - 3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู
  - 3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
  - 3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 194-198) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญหนึ่งที่ผู้บริหารได้แสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ ที่สามารถโน้มน้าวจิตใจ จูงใจ หรือชี้แนะให้ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้เข้าใจ ตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมทั้งเป็นการรวมพลังและประสานความสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ
4. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
5. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
6. การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560, หน้า 8) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้
4. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
5. ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย
6. ด้านการนิเทศการศึกษา

7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน  
 บาลกีส ก๊าซ (2560, หน้า 8) ได้เสนอองค์ประกอบ  
 ของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน
2. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ
4. การนิเทศการศึกษา
5. การพัฒนาวิชาชีพ

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 33) ได้เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการ  
 ของผู้บริหารโรงเรียน 7 องค์ประกอบไว้ดังนี้

1. การบริหารจัดการหลักสูตร
2. การจัดการเรียนรู้
3. การพัฒนาสื่อการเรียนรู้
4. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
5. การวัดประเมินผลการวิจัย
6. การนิเทศการศึกษา
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

ภาวะผู้นำทางวิชาการมี 5 ประการ คือ

- 1) มีวิสัยทัศน์ต่อการจัดการศึกษาให้ทันต่อการ

เปลี่ยนแปลง

- 2) มีการริเริ่ม การใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน
- 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ

ปฏิรูปการเรียนรู้

- 4) มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนาวิชาการ
- 5) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

ส่วนหลักการบริหารสถานศึกษา หน้าที่หลักของการบริหารสถานศึกษามี 5 ประการ ดังนี้

- 1) การให้โอกาสทางการศึกษาและปรับปรุงการศึกษาในสถานศึกษา หรืองานบริหาร  
 วิชาการ 2) การบริหารงานเกี่ยวกับชุมชน และการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา

3) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา 4) การบริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่  
 ธุรการ การเงิน และการให้บริการ 5) การบริหารงานกิจการนักเรียน

Chell (2001, p. 9) ได้สรุปคุณลักษณะ หรือพฤติกรรม  
 ของการเป็นผู้นำทางวิชาการ จากมูลฐานการวิจัยในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

1. มีการนิเทศและประเมินผลการสอน
2. มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
3. มีการจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
5. ส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัย
6. พัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน
7. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน Flemming

and Flemming (2001, p. 6) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการฝึกทักษะการเป็นผู้นำ  
 ทางวิชาการให้มีพฤติกรรม ดังนี้

- 7.1 สนับสนุนวิธีการสอนและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 7.2 ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการสอนแก่ครู
- 7.3 ให้ความสนใจเยี่ยมห้องเรียนเพื่อความมุ่งหมายต่อการ

พัฒนาการสอน

- 7.4 สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการมีส่วนร่วม

การกำหนดเงื่อนไขและให้ผลสะท้อนกลับ

- 7.5 ใช้ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

เพื่อความสำเร็ของนักเรียน

- 7.6 ใช้ข้อมูลของบุคลากรเพื่อกำหนดกิจกรรมพัฒนา

วิชาชีพครู

Lashway (2002, p. 95) ได้เสนอพฤติกรรมความเป็นผู้นำ  
 ทางวิชาการไว้ 7 ประการ ไว้ดังนี้

1. กำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
2. สื่อสารให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทราบถึงความคาดหวัง

ในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

3. จัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครู

4. อำนวนยแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้ครูในการจัดการเรียนรู้
  5. นิเทศผลการปฏิบัติงานของครู
  6. ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
  7. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็น
- ระเบียนเรียบร้อย Cunningham and Cordeiro (2003, p. 12) กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ดังนี้

- 7.1 การพัฒนาหลักสูตร
- 7.2 พัฒนาระบบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 7.3 พัฒนาบุคลากร
- 7.4 ประเมินคุณภาพผู้เรียน
- 7.5 การวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 7.6 การจัดเตรียมแหล่งข้อมูลสารสนเทศ

McEwan (2003, p. 13) กล่าวถึงองค์ประกอบบันได 7 ขั้น ในการที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล
  2. เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน
  3. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการ
- เรียนรู้
4. สื่อสารวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน
  5. ตั้งความคาดหวังสูงต่อบุคลากรและตนเอง
  6. พัฒนาบุคลากรครูให้เป็นผู้นำ
  7. พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติในทางบวกกับนักเรียน

บุคลากรครูและผู้ปกครอง

Mac Neill, Cavanagh and Silcox (2003, pp. 14-17) ได้สรุป องค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

1. การนึกถึงสิ่งที่สังคมคาดหวังในด้านคุณธรรมจริยธรรมจาก
- โรงเรียน
2. มีวิสัยทัศน์ร่วมกันและให้มีการรับรู้ถึงพันธกิจด้านการ
- เรียนรู้ของผู้เรียน

- ของผู้นักเรียน
3. สร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียนที่มีพันธกิจ
  4. นำความรู้ความชำนาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู
  5. พัฒนาการสอนของครู
  6. เน้นความผูกพันและการมีส่วนร่วมของบุคลากร
  7. ใช้ภาวะผู้นำหลายรูปแบบ
  8. เป็นผู้นำที่เน้นการจัดการเรียนการสอนมากกว่าการบริหาร
  9. ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กรและให้เกิด
- ความสร้างสรรค์
10. พัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน
  11. ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้มีการพัฒนา
- Van Deventer and Kruger (2003, p. 247) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ไว้ดังนี้
1. กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
  2. การจัดการหลักสูตรและการสอน
  3. การนิเทศการสอน
  4. การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน
  5. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- Alig Mielcarek and Hoy (2005, p. 115) ได้ทำการศึกษาและวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านความหมาย อิทธิพล ทฤษฎีและปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยได้ปรับแนวความคิดของ Hallinger เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ประกอบไปด้วย
1. การพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน
  2. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจ
  3. การกำกับและติดตามจัดให้มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนโดยการเยี่ยมชั้นเรียน
- ในเป้าหมาย

Glickman, 2007, p. 131) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การบูรณาการงานเพื่อให้การช่วยเหลือโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร

Hallinger and Murphy (2014, pp. 221–224) ได้เสนอองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
3. การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
4. การประสานงานการนำหลักหลักสูตรไปใช้
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน
7. การเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู
10. การพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน
11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

Tech Many (2014, pp. 114–117) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนครู บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการรักษากฎระเบียบ ข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรและพร้อมให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นหมู่คณะ
5. ผู้บริหารมีการกำกับ ดูแล นิเทศติดตามบุคลากรอย่างเป็นระบบ

6. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง  
อยู่เสมอ

Davis & Thomas (2016, p. 40) ได้กำหนดองค์ประกอบของ  
พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ ไว้ดังนี้

1. กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนา  
โรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น
2. มีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานโรงเรียน
3. สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลในการ  
สนับสนุนงานด้านวิชาการ
4. กำกับติดตามดูแลความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ
5. ใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์
6. สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ

เรียบร้อย

7. ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู
8. สังเกตการณ์สอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

จากหลักการ แนวคิด และผลการวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษา  
ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
โรงเรียน เพื่อใช้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ  
ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 1



ตาราง 1 สังกะระหังค้ประคอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	1. เพ็ญพัตร ภูคิลป์ (2557)	2. ดำรง มุลป้อม (2558)	3. บุญพา พรหมณะ (2559)	4. ไชยา ภาวะบุตร (2560)	5. นิตินภา เสนาฤทธิ์ (2560)	6. บาลกีส ภาษา (2560)	7. อัสนีย์ สุทธิใจ (2560)	8. Chell (2001)	9. Flemming and Fleming (2001)	10. Lashway (2002)	11. Cunningham and Cordeiro (2003)	12. McEwan (2003)	13. Mac Neill, Cavanagh and Silcox	14. Van Deventer and Kruger (2003)	15. Alig Mielcarek and Hoy (2005)	16. Glickman (2007)	17. Hallinger and Murphy (2014)	18. Tech Many (2014)	19. Davis & Thomas (2016)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓			✓	✓	✓			✓		11	57.89
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓		✓				11	57.89	✓
3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ/ชุมชนวิชาชีพ	✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓		1 2	63.15	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำทางวิชาการ																			ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	1. เพ็ญพัทธ์ ภูศิลา (2557)	2. ดำรง มุลป้อม (2558)	3. บุญพา พรหมณะ (2559)	4. ไชยา ภาวะบุตร (2560)	5. นิตินภา เสนาฤทธิ์ (2560)	6. บาลกีส ภาษา (2560)	7. อัสนีย์ สุขใจใจ (2560)	8. Chell (2001)	9. Flemming and Fleming (2001)	10. Lashway (2002)	11. Cunningham and Cordeiro (2003)	12. McEwan (2003)	13. Mac Neill, Cavanagh and Silcox	14. Van Deventer and Kruger (2003)	15. Alig Mielcarek and Hoy (2005)	16. Glickman (2007)	17. Hallinger and Murphy (2014)	18. Tech Many (2014)	19. Davis & Thomas (2016)			
4. ด้านการพัฒนาผู้เรียน		✓		✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓		1	52.63	✓	
5. ด้านการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓						1	52.63	✓	
6. ด้านการประเมินคุณภาพ/ การนิเทศ กำกับและติดตาม	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	1	73.60	✓	
																			4			

ตาราง 1 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำทางวิชาการ																			ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	1. เพ็ญพัตร์ ภูศิลา (2557)	2. ดำรง มุลป้อม (2558)	3. บุญพา พรหมณะ (2559)	4. ไชยา ภาวะบุตร (2560)	5. นิตินภา เสนาฤทธิ์ (2560)	6. ปาลกีส กาศา (2560)	7. อัสนีย์ สุทธิใจ (2560)	8. Chell (2001)	9. Flemming and Fleming (2001)	10. Lashway (2002)	11. Cunningham and Cordeiro (2003)	12. McEwan (2003)	13. Mac Neill, Cavanagh and Silcox	14. Van Deventer and Kruger (2003)	15. Alig Mielcarek and Hoy (2005)	16. Glickman (2007)	17. Hallinger and Murphy (2014)	18. Tech Many (2014)	19. Davis & Thomas (2016)			
7. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าด้านวิชาการ							✓		✓			✓			✓					4	21.05	-
8. ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริม คุณภาพการศึกษาอย่าง หลากหลาย		✓	✓		✓								✓						✓	5	26.31	-
9. ด้านกลยุทธ์การพัฒนา วิชาการ							✓											✓	✓	3	15.78	-

ตาราง 1 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำทางวิชาการ																			ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	11. เพ็ญพัตร์ ภูติลป์ (2557)	2. ดำรง มุลป้อม (2558)	3. บุญพา พรหมณะ (2559)	4. ไชยา ภาวะบุตร (2560)	5. นิตินภา เสนาฤทธิ์ (2560)	6. บาลกีส กาศา (2560)	7. อัสนีย์ สุทธิใจ (2560)	8. Chell (2001)	9. Flemming and Fleming (2001)	10. Lashway (2002)	11. Cunningham and Cordeiro (2003)	12. McEwan (2003)	13. Mac Neill, Cavanagh and Silcox	14. Van Deventer and Kruger (2003)	15. Alig Mielcarek and Hoy (2005)	16. Glickman (2007)	17. Hallinger and Murphy (2014)	18. Tech Many (2014)	19. Davis & Thomas (2016)			
10. ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓					✓		10	52.63	✓
11. ด้านการร่วมมือกับชุมชน/ผู้ปกครอง/องค์กรอื่น	✓						✓		✓											3	15.78	-
12. ด้านการวิจัยในสถานศึกษา							✓			✓										2	10.52	-

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความคิดเห็นของนักวิชาการที่เห็นสอดคล้องกันที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน

ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ

ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ด้านที่ 5 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ด้านที่ 6 ด้านการประเมินคุณภาพ/การนิเทศกำกับและติดตาม

ด้านที่ 7 ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา

สรุปภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 7 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่ต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้สรุปการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนได้ 11 ประการ คือ

- 1) การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการให้การศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียน และสังคมให้บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดซึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิต 2) จัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานให้ทั้งนักเรียนปกติ นักเรียนพิการนักเรียนด้อยโอกาส และนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ 3) จัดการศึกษาโดยใช้รูปแบบการจัด 3 รูปแบบ คือ ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยตามความเหมาะสม 4) ปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักการแนวทางที่กำหนดไว้ อาทิเช่น จัดตามธรรมชาติและศักยภาพของนักเรียนแต่ละวัยและแต่ละคน จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียนตลอดทั้งจัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 5) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยปรับใช้หลักสูตรแกนกลางให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นที่ตั้งโรงเรียน 6) จัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในชุมชน โดยให้การศึกษาอบรมตามความจำเป็นและความเหมาะสม 7) จัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตลอดทั้งส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ 8) บริหารจัดการโรงเรียนตามการกระจายอำนาจการบริหารทั้งด้าน

วิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไปสอดคล้องกับหลักการบริการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเต็มที่ 9) จัดการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งการประกันคุณภาพภายในและภายนอกตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด 10) พัฒนาศึกษาวิจัยครูและบุคลากร เพื่อจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแนวทางหลักการที่กำหนดตามการปฏิรูปการศึกษา 11) แสวงหาเทคโนโลยี ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งต้องกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความคาดหวังของสถานศึกษาที่ต้องการให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและพันธ (Mission) หมายถึง ภารกิจที่สถานศึกษาต้องทำเพื่อให้ความคาดหวังที่กำหนดไว้ประสบความสำเร็จ โดยในพันธกิจ เป้าประสงค์ (Goals) รองรับเพื่อระบุดผลจากการดำเนินงานตามพันธกิจซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน ไว้ดังนี้

ปรเมศวร์ ชโลธร (2558, หน้า 9-10) ค้นพบว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียนในการพิจารณาภาพรวมผลการวิจัย พบว่า สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยธนบุรี อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายและกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Keefe และคณะ(1984) ที่กล่าวว่าโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่ทำการวางแผนอย่างรอบคอบและสมบูรณ์ ความเป็นเลิศจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเป้าหมายของโรงเรียนถูกกำหนดขึ้นอย่างชัดเจนเพราะเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการตัดสินใจในเรื่องงบประมาณ การจัดการหลักสูตรและงานบริหารองค์การ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน พบว่า สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนได้มีการทบทวนและเน้นย้ำเป้าหมายของโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอและสามารถสื่อสารเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียนได้อย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้บริหารโรงเรียนประชาสัมพันธ์เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างทั่วถึง อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการใช้สื่อที่หลากหลาย เช่น

จดหมาย ระบบอินเทอร์เน็ต ข้อความทางโทรศัพท์ในการสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้ง มีการประชุมทำความเข้าใจกับผู้ปกครองของนักเรียน ทำให้ผู้ปกครองสามารถทราบการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 98) ที่กล่าวว่า การสื่อสารเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำที่ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ส่วนราย องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน พบว่า สภาพที่คาดหวังของภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่สามารถคาดการณ์ได้ว่า ในอนาคตโรงเรียนควรเป็นอย่างไร และจะต้องดำเนินการด้านการกำหนดเป้าหมายหลัก ของโรงเรียน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่ว ทั้งโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Knezevich (1984, pp. 16-18) ที่ได้กำหนดบทบาท สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาว่าเป็นผู้กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ มีความสามารถในการชี้แจงทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความรู้และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณ แบบโครงการและการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน

เจียรพัฒน์ ชูปวา (2559, หน้า 229) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ผู้บริหารมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจจะประสบผลสำเร็จทุกฝ่ายที่มี ส่วนเกี่ยวข้องต้องรับทราบร่วมกันจะได้สร้างและนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุต่อความสำเร็จ ที่ตั้งไว้ การกำหนดภารกิจเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานวิชาการ สร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ คือ มีการกำหนดเป้าหมาย การสื่อสารเป้าหมายให้ครูผู้ปกครองของนักเรียนรับทราบเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งนำไปสู่การเรียนการสอนได้ตรงจุดประสงค์ ผู้บริหารในฐานะ ผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้สื่อสารวิสัยทัศน์ของโรงเรียนต่อที่มงาน นักเรียน และผู้ปกครอง อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ซึ่งเข้าใจ และประยุกต์ใช้คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ ทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพในการจัดการสาระการเรียนรู้ของโรงเรียน

สำนักงาน ก.พ. (อ้างถึงใน ไชยา ภวระบุตร, 2560, หน้า 191) ระบุว่า ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จต้องสัมพันธ์โดยตรงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรและมุ่งเน้นเฉพาะงานที่สำคัญอย่างยิ่งเท่านั้น ผู้บริหารควรจัดลำดับความสำคัญของงานในองค์กรเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ไม่ควรให้งานทุกงานที่กำลังทำอยู่เป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์กร

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2562, หน้า 20) ซึ่งกล่าวถึงรายละเอียดไว้ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ทิศทางหรือสภาพสถานศึกษาที่พึงปรารถนา ในอนาคตของสถานศึกษาควรมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน อาจจะเป็น 3 หรือ 5 ปี ที่มีความเป็นไปได้โดยเมื่อสถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์แล้ว สถานศึกษาควรแก้ไขและพัฒนาจุดที่ควรพัฒนาให้ดีขึ้น คงหรือเพิ่มจุดเด่นของสถานศึกษาให้มากขึ้นจนบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเมื่อครบรอบระยะเวลาของวิสัยทัศน์ที่กำหนด สถานศึกษาสามารถปรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะที่เป็นภาพเชิงบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศของสถานศึกษาคำนี้ถึงผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ 2) การกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา (Mission) ดำเนินการโดยนำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาแต่ละคำสำคัญแต่ละข้อความแต่ละส่วน มากำหนดภาระงาน ซึ่งเป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามกิจกรรม คำสำคัญ (Keywords)/ข้อความในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3) การกำหนดเป้าประสงค์ (Goals) คือสิ่งที่หน่วยงานต้องการบรรลุหรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุในแต่ละพันธกิจ (หลักการเขียน: ใคร ได้อะไร ด้วยคุณภาพอย่างไร) ซึ่งเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ดำเนินการโดยนำพันธกิจแต่ละข้อมาพิจารณาว่า ถ้าดำเนินการตามพันธกิจที่กำหนดแล้วจะเกิดผลผลิตอะไรบ้างซึ่งจะช่วยทำให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน

สรุปได้ว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินการของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการกำหนด ทิศทางภารกิจการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน โดยมีการประชุมแบบมีส่วนร่วม วางแผน สื่อสารสร้างความเข้าใจที่เป็นรูปธรรมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง



การวางแผน การสื่อสาร การกำหนดนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การให้ความสำคัญและน้ำหนักในการบริหารงานวิชาการ สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ ประมวลผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน

## 2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

การบริหารหลักสูตรและการสอนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่สองซึ่งนับจากที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรการสอน เทคโนโลยีการศึกษาและการบริหาร จัดการซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) นอกจากนี้กระทรวงได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และผู้เรียนมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีศักยภาพในการบริหารงาน วิชาการโดยเฉพาะการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจและกลไกสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง พฤติกรรมด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนถือว่าเป็นพื้นฐานพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (ดำรง มูลป้อม, 2558, หน้า 173) ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตรการเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนาการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียนโดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (อัศนีย์ สุกิจใจ, 2560, หน้า 33) หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตรเป็นเสมือนแม่บทที่มีความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษาทุกรูปแบบและทุกระบบการศึกษาทั้งระดับชาติ และระดับสถานศึกษา การจัดการศึกษาทุกระดับจะต้องมีข้อกำหนดว่าผู้เรียนจะเรียนทำไม เรียนอะไร เรียนอย่างไร จะทราบได้อย่างไรว่าผู้เรียนบรรลุตามข้อกำหนดหรือไม่ นักการศึกษาเรียกข้อกำหนดดังกล่าวว่า หลักสูตรการจัดการศึกษาและการพัฒนา

การศึกษาจะไม่สัมฤทธิ์ผล หากไม่มีหลักสูตรเป็นโครงสร้างและเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา การที่จะพัฒนาคนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมจำเป็นจะต้องกำหนดแนวทางไว้ในหลักสูตรเพื่อจะได้พัฒนาเยาวชนให้เป็นบุคคลตามที่สังคมต้องการ ดังนั้น ในแต่ละครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาจะต้องมีหลักสูตรเป็นพื้นฐานหลักและเป็นแกนสำคัญที่ทุกฝ่ายจะต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันเพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ให้บรรลุจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้ (ธงชัย ช่อพฤกษา, 2548, อ้างถึงใน สุกัญญา จัตรงค์ และคณะ, 2559, หน้า 3-5) โดยนักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของการบริหารหลักสูตรและการสอนไว้ ดังนี้

เชียรพัฒน์ ชูปวา (2559, หน้า 229) กล่าวว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณให้คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนงบประมาณให้คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู มีความสอดคล้องของหลักสูตรการสอน มาตรฐาน ทรัพยากรและการประเมินผล และการบริหารหลักสูตรเพื่อให้ผู้บริหารใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำแผนการสอนของครูผู้สอน รวมทั้งการวัดและการประเมินผล

### 3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ

การปฏิรูปการศึกษา (Educational Reformation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษาเพราะว่าครูเป็นกลุ่มบุคคลด้านหน้าและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเนื่องจากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนา ผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น การศึกษาและพัฒนาครูเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างครูให้บังเกิดศักยภาพทางสมรรถนะที่สูงกว่าสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ (Professional

Teacher)” ที่แท้จริง เป็นที่ยอมรับกันว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชาติ เพราะครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้น การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2555, หน้า 1-8) สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพ และวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอนมีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น
  2. การพัฒนาครูช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนา จนเป็นครูที่มีคุณภาพย่อมไม่ทำอะไรผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่ และตรงตามจุดประสงค์
  3. การพัฒนาครู ช่วยให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูบรรจุใหม่ หรือ ครูที่ย้ายไปทำการสอนที่แห่งใหม่ เป็นต้น
  4. การพัฒนาครูช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจในงาน การสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี
  5. การพัฒนาครูช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนได้มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือการบริหารที่มีสถานภาพดีขึ้น
  6. การพัฒนาครูช่วยให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ
- อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ทักษะความสามารถให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่า ทำให้ครูก้าวหน้าและทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ซึ่งการพัฒนาและปฏิรูปวิชาชีพครูนั้นในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูไว้หลากหลายยุทธศาสตร์ด้วยกันเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ซึ่งแนวทางหรือมาตรการที่กำหนด เช่น ปฏิรูปในเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โดยเริ่มทดลองใช้ตั้งแต่การพัฒนาวิชาชีพครูก่อนประจำการหรือการเริ่มต้นวิชาชีพครูไปจนถึงการพัฒนาครูระดับปฏิบัติการหรือครูมืออาชีพเฉพาะทาง 2) รัฐให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในเชิงระบบของการพัฒนาวิชาชีพครู ระหว่างองค์การภาครัฐกับองค์การอิสระ หรือองค์การรัฐวิสาหกิจด้านการพัฒนาครู 3) มีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการประเมินครูในการประกอบวิชาชีพตามสมรรถนะหรือมาตรฐานรายวิชาที่รับผิดชอบ 4) ให้ความสำคัญหรือมีการจัดทำเกณฑ์ชี้วัดสำหรับการประเมินและการเตรียมการด้านวิชาชีพครูที่มีความชัดเจนต่อการปฏิบัติ 5) จัดตั้งเตรียมการระบบการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครู เพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน 6) มีการกำหนดมาตรการจูงใจหรือการกำหนดรูปแบบของค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมต่อวิชาชีพ 7) ให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับสถาบันด้านครุศึกษาแห่งชาติ

จากที่กล่าวมาเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาและปฏิรูปวิชาชีพครูของต่างประเทศนั้นจะมีความหลากหลายในยุทธศาสตร์การทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของกระบวนการในเชิงระบบที่เน้นการพัฒนาทั้งกลุ่มครูก่อนประจำการ ครูประจำการ รวมทั้งการรักษาคุณภาพมาตรฐานทางวิชาชีพโดยการประเมินสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และการสร้างขวัญกำลังใจในวิชาชีพ ซึ่งในบางยุทธศาสตร์นั้นก็นำมาปรับใช้ในประเทศไทยในปัจจุบัน และได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ในมาตรการเร่งด่วนที่ต้องเร่งปฏิรูปใน 4 ประการได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และ 4) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ นั้นในส่วนของพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ได้มีการกำหนดแนวทางการปฏิรูปดังกล่าวนี้สรุปได้ว่าแนวทางต่าง ๆ ที่เป็นมาตรการเร่งด่วนในการปฏิรูปครูยุคใหม่ในทศวรรษที่สองจะเป็นยุทธศาสตร์การทำงานเชิงระบบที่มุ่งเน้นการพัฒนาตั้งแต่ระบบการผลิตครูก่อนประจำการ การพัฒนาครูประจำการ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ

และโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูประจำการที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนานั้นได้มุ่งเน้นระบบการปฏิบัติที่โรงเรียนเป็นฐานสำคัญที่เรียกว่าใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนา (School-Based Management) เพื่อส่งผลต่อผู้เรียนเป็นสำคัญในด้านการพัฒนาระบบการผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีมาตรการสำคัญดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ก-ต)

1. ปรับระบบการผลิต การคัดเลือก ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้สามารถดึงดูดคนดีคนเก่งมีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เช่น มีระบบการให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนดีมีใจรักมาเรียนครูและรับประกันบรรจุเป็นข้าราชการครูเมื่อสำเร็จการศึกษา หรือจัดให้นิสิต/นักศึกษาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ฝึกประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี และให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นต้น
2. ให้มีสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเป็นเลิศด้านการผลิตครู วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพครู รวมทั้งมีระบบประกันและรับรองมาตรฐานวิชาชีพ และสถาบันผลิตครู
3. วางแผนการผลิต การพัฒนาและการใช้ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งระดับพื้นฐานอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ
4. จัดระบบเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาอื่นที่มีใจรักวิชาชีพครู มาเป็นครู โดยศึกษาวิชาครู เพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษา ระดมทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้านและผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่นเพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้
5. พัฒนาระบบการผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรสำหรับการอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เชื่อมโยงความสามารถในการสอนและประสบการณ์ในสถานประกอบการ รวมถึงการวิจัย และพัฒนานวัตกรรม ผลผลิตเชิงพาณิชย์ สำหรับด้านการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการสำคัญ ได้แก่
  - 1) ปรับปรุงและพัฒนาระบบและหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
  - 2) เร่งรัดการจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
  - 3) พัฒนาครูอาจารย์โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยเน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาครูประจำการที่สอนไม่ตรงวิชาเอกให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งให้มีระบบและมาตรการจูงใจให้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) พัฒนาคณาจารย์ผู้บริหาร และบุคลากรด้านอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีและด้านการใช้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการสำคัญ ได้แก่ 1) คัดครูให้แก่ผู้เรียนโดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็น และจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนให้เพียงพอเพื่อให้ครูได้ทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ปรับปรุงเกณฑ์กำหนดอัตราครูโดยพิจารณาจากภาระงานที่ชัดเจนร่วมด้วยและจัดให้มีจำนวนครูเพียงพอตามเกณฑ์ และมีวุฒิตามวิชาที่สอน 3) แยกบัญชีเงินเดือนและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากกัน

การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ เป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะและวิชาชีพครู โดยมีแผนการพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนนั้นอย่างเป็นระบบ และให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในการปฏิบัติงานในความต้องการองค์ความรู้ใหม่ ๆ ตามนโยบาย และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานทางการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษาหรือระดับเครือข่ายหรือระดับชาติ และแสดงบทบาทในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะความสามารถให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครูช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเสียเปล่าทำให้รู้งาน และทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพทำให้ครูก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ซึ่งได้มีนักการศึกษาได้ศึกษาและทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ไว้ดังนี้

กัญญ์วรา เครือพาที (2556, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการที่หลากหลายในการส่งเสริม

พัฒนา ปรับปรุงให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วย การวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ร่วมกับครูในการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้

เชียรพัฒน์ ชูปวา (2559, หน้า 228) ได้ให้ความหมายการพัฒนาวิชาชีพครูหมายถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการที่หลากหลายในการส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู 2) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู 3) การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกับครูในการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้

เดชพงษ์ อุ๋นชาติ (2562, ออนไลน์) นำเสนอว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูรายบุคคลโดยมีแผนการพัฒนาตนเอง และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือตามนโยบาย หรือแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน การศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด โดยนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด 2) พัฒนาตนเองตามแผน 3) นำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4) สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง 5) เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้นำและการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับ สถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาท ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) นำองค์ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3) สร้างนวัตกรรมที่ได้จากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) สร้างเครือข่าย

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) สร้างวัฒนธรรมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา 6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวงวิชาชีพ 7) เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำ

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนางานของครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพประกอบการวางแผนการกำหนดทิศทางการส่งเสริม และการพัฒนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะของครู

#### 4. ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ปัจจุบันในประเทศและสังคมโลกที่มีการพัฒนาก้าวไกลแล้วไม่ว่าจะเป็นด้านความเจริญทางเทคโนโลยี การคมนาคม หรือการขนส่งต่าง ๆ นั้นล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมมนุษย์ได้ แม้กระทั่งการศึกษาในยุคปัจจุบันก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยอยู่ตลอดเวลาตามวิถีทางสังคมมนุษย์ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ไร้ขีดจำกัด การศึกษาไทย แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัย และวิถีความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะประเทศที่มีการพัฒนา หลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ยังไม่สามารถบ่งชี้ให้ครูผู้สอนเห็นว่าผู้เรียนเกิดความเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นทั้งหมดทั่วประเทศได้ ซึ่งขณะเดียวกันครูผู้สอนก็ได้พยายามอย่างเต็มที่เพื่อหาวิธีที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และนำมาเพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาผู้เรียนสู่มาตรฐานสากลในศตวรรษที่ 21 นั้น หมายความว่า เป็นวิธีที่ครูผู้สอนจะต้องสามารถบูรณาการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ให้สอดคล้องกับปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ประการแรก คือการเรียนรู้เพื่อให้มีความรู้ในสิ่งต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อไปเช่น การรู้จักแสวงหาความรู้ การต่อยอดความรู้ที่มีอยู่ การสร้างความรู้ขึ้นใหม่ (Learning to know) ประการที่สอง คือการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติลงมือทำเพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพจากความรู้ที่ได้มา และการสร้างประโยชน์แก่สังคม (Learning to do) ประการที่สาม คือการเรียนรู้เพื่อการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข เช่น การเรียน ครอบครัว สังคมและการทำงาน (Learning to live together) ประการสุดท้าย คือการเรียนรู้เพื่อรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ รู้ถึงศักยภาพ ความถนัดและความสนใจของตนเอง



และสามารถวางแผนชีวิตให้แก่ตนเองได้ (Learning to be) (ทฤษฎีปัญญา, 2559, ออนไลน์)

การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกทางพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ 1) การส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในยุคปฏิรูปการศึกษานั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวจักรสำคัญในการกำหนดภาพอนาคตของการจัดการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน นั้นหมายถึงการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีบทบาทและพฤติกรรมการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2560, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ สารวิชาที่มีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สารวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้แนวคิดทักษะแห่งอนาคตใหม่ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์การความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills) ([www.p21.org](http://www.p21.org)) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 ซึ่งได้พัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญ การและความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต กรอบแนวคิดเชิงมนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นที่ยอมรับในการสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Model of 21st Century Outcomes and Support Systems) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเนื่องด้วยเป็นกรอบ

แนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Student Outcomes) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้านรวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานและการประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครู สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21

ปรเมศร์ ชโลธร (2558, หน้า 6) ค้นพบว่า ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนในการพิจารณาภาพรวมสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยธนบุรี ในด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อยพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยรายองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงสูงที่สุดคือ ด้านการติดตามตรวจสอบและดำเนินการด้านความก้าวหน้าของนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการประสานการใช้หลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงต่ำที่สุดคือ ด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู สำหรับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อยพบว่า สภาพที่คาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการติดตามตรวจสอบและดำเนินการด้านความก้าวหน้าของนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการประสานการใช้หลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังต่ำที่สุดคือ ด้านการนิเทศและการประเมินการสอนของครู ซึ่งตรงกับสภาพที่เป็นจริงเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อยพบว่าองค์ประกอบย่อย ด้านการติดตามตรวจสอบและดำเนินการด้านความก้าวหน้าของนักเรียนทุกข้อมีค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงสูงที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดทำเอกสารทางการเรียนเพื่อแจ้งผลการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบ ส่วนข้อเฉลี่ยที่มีสภาพที่เป็นจริงต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนกำกับติดตามการรายงานสรุปผลพัฒนาการด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

เดชพงษ์ อุณาชาติ (2562, ออนไลน์) ระบุว่า การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

McNeill, Cavanagh, and Silcox, (2003) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน คือ ความรับผิดชอบต่อภารกิจหลักเกี่ยวกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นหลัก ต้องมีการกำหนดความคาดหวังสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง (High Expectations) เน้นผลการปฏิบัติของนักเรียนว่านักเรียนควรรู้อะไร และสามารถทำอะไรได้เพื่อรักษาเกณฑ์มาตรฐานของนักเรียน

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การประเมินคุณภาพผลผลิตของโรงเรียนโดยรวม การประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โรงเรียนมีระบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

##### 5. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ คือ การสร้างสรรค์ จัดสรร สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสื่อการเรียนรู้ให้ครบกลุ่มสาระการเรียนรู้และเหมาะสมกับวัย จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกชั้นเรียนให้น่าเรียน น่าอยู่ ซึ่งการสร้างเสริมบรรยากาศที่ดีและเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ การรับรู้ของผู้เรียนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมความสนใจใคร่รู้ใคร่เรียนให้แก่ผู้เรียน ชั้นเรียนที่มีบรรยากาศเต็มไปด้วยความอบอุ่น ความเห็นอกเห็นใจ และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกันย่อมเป็นแรงจูงใจภายนอกที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักการเรียน รักการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน ช่วยปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ความประพฤติอันดีงามให้แก่นักเรียน การมีห้องเรียนที่มีบรรยากาศแจ่มใส สะอาด สว่าง กว้างขวาง พอเหมาะ มีโต๊ะเก้าอี้ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีมุมวิชาการส่งเสริมความรู้ มีการตกแต่งห้องให้สดใสเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ส่งผลทำให้ผู้เรียนพอใจมาโรงเรียนเข้าห้องเรียนและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้เป็นครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ประเภทของบรรยากาศ หลักการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนและการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุขเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เนื่องจากการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนมีความหมายว่า การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษา ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พ.ศ. 2545 ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และถือว่าผู้เรียนทุกคนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและตามศักยภาพ และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้

ปรเมศร์ ชโลธร (2558, หน้า 11) ค้นพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงสูงที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการยกย่องนักเรียนที่มีพัฒนาการด้านวิชาการดีเด่น ส่วนข้อเฉลี่ยที่มีสภาพที่เป็นจริงต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีแหล่งและสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนว เคเบิลทีวี ระบบอินเทอร์เน็ต สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ส่วนองค์ประกอบย่อยด้านการบริหารเวลาที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและกำหนดให้ครู ใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงต่ำที่สุดเท่ากันคือ ผู้บริหารโรงเรียนตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้แน่ใจว่าครูใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ และผู้บริหารโรงเรียนให้เวลา และให้คำปรึกษาหารือแก่ครูได้ตามที่ครูต้องการสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยธนบุรีเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังสูงที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการยกย่องนักเรียนที่มีพัฒนาการด้านวิชาการดีเด่น ส่วนข้อเฉลี่ยที่มีสภาพที่คาดหวังต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน ในการให้รางวัลทางวิชาการเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องส่วนองค์ประกอบย่อยด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครูมีห้องทำงานอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่สะดวกสบายเอื้อต่อการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังต่ำที่สุดคือผู้บริหารโรงเรียนกล่าวยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานดีเด่นอย่างเป็นทางการ

สุภาวดี เจริญจิตร (2558, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อม และบรรยากาศด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ด้วยความร่วมมือของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เข้าร่วมมีการวางแผนร่วมกัน เป็นการจัด ประสบการณ์เพิ่มเติม นอกเหนือจากประสบการณ์ที่เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และชีวิต ความเป็นอยู่ของนักเรียนให้ปกติ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน ฝึกการดำรงชีวิตในสังคมประชาธิปไตยสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โรงเรียนที่มุ่งหวังจะให้ผู้เรียนแต่ละคนได้รับความสำเร็จ ในด้านการศึกษาเล่าเรียนตลอดจนให้มีการพัฒนาการต่าง ๆ ได้แก่ ทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมไปด้วยดีจะต้องรับผิดชอบในการจัดดำเนินการควบคุม ให้งานด้านกิจกรรมผู้เรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การชี้แนะส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ ของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้าง บรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

สุพรรณษา กลมกุล (2560, หน้า 5-6) ที่ได้ทำการศึกษาความคิดเห็น ของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ครูจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้โดยจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและความแตกต่างระหว่าง บุคคล ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรให้เหมาะสม โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลประเมินผลแต่ละ รายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการ เรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยในด้านการวัดผลประเมินผลให้เน้นการประเมิน ตามสภาพจริงของผู้เรียนอีกทั้งยังกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสามารถวิเคราะห์

ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาได้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียน

สมหญิง วงศ์พิทักษ์ (2560, หน้า 10-12) ซึ่งทำการศึกษา

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแสดงว่าผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นอย่างดี โดยการให้ความสำคัญในการใช้สื่อการเรียนรู้อันทันสมัยและมีการนำสื่อการเรียนการสอนที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

สรุปได้ว่า ด้านการจัดการบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การปรับปรุงสถานที่ปรับภูมิทัศน์ในห้องเรียนนอกห้องเรียนให้เกิดบรรยากาศน่าเรียนน่าอยู่ ผู้เรียนรู้สึกอบอุ่นปลอดภัย การสร้างแรงกระตุ้นเสริมแรงด้วยรางวัล การส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนประกอบด้วยการสร้างแรงจูงใจในการสร้างขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การให้ความมั่นคงและปลอดภัย

#### 6. ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม

เชียรพัฒน์ ชูปวา (2559, หน้า 230-231) การนิเทศทางการศึกษา

ผู้บริหารควรมีการประชุมร่วมกับคณะครูเพื่อกำหนดตารางการนิเทศร่วมกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีคณะกรรมการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และผู้บริหารทุ่มเทเวลาในการทำงานทุกครั้งที่มีกิจกรรมการนิเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศโดยเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการณ์เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับ While ได้แสดงแนวคิดว่าการนิเทศการศึกษาคือการช่วยเหลือ พัฒนาสถานะการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และการนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมและบริการที่ช่วยปรับปรุงการสอน ช่วยให้ครูทำงานในหน้าที่ได้ดีขึ้น มีขวัญและกำลังใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้น และกิจกรรมเหล่านี้รวมถึงการอบรมครูและการพัฒนาหลักสูตร ซึ่ง Glickman (cited in Wolfrom, 2009) กล่าวว่า โรงเรียนยังคงทำงานในการออกแบบระบบการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับคุณภาพการสอน ขณะที่ผู้กำหนดนโยบายยอมรับว่า การประกันคุณภาพเป็นจุดประสงค์หลักของการประเมิน ผู้บริหาร

โรงเรียนต้องรับการฝึกให้มีทักษะการนิเทศเพื่อเป็นการส่งเสริมวิชาชีพครูนั้นคือ วิธีการนิเทศการศึกษาซึ่ง Oliva กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากถ้าปราศจากการนิเทศแล้ว ครูผู้สอนบางคนอาจไม่เปลี่ยนแปลงการสอนของตนเองได้เพราะไม่มีผู้คอยช่วยเหลือชี้แนะ ซึ่ง Marshall (Cited in Watkin, 2011) กล่าวว่าไว้ว่าการนิเทศที่จบลงอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทักษะและความรู้ของครูจะพัฒนาขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับสูง

ดารณี สีดาโชติ (2560, หน้า 7) ซึ่งทำการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนโดยรวมและ รายงานอยู่ระดับมากที่สุดอาจเป็นเพราะผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียนโดยใช้เวลาสั้น ๆ และมีการกำหนดล่วงหน้าโดยไม่มีการบันทึก ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นมากขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อีกทั้งผู้บริหารยังชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครู ผู้บริหาร ให้ข้อมูลย้อนกลับ และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูด้วยกัน เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีบันทึกการนิเทศและประเมินการจัดการเรียนการสอนว่ามีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนหรือไม่ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการว่าเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา

นุจรเศ ศาลางาม (2560, หน้า 8) ที่ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจัดให้มีการประชุมวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู มีการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระวิชาเพื่อร่วมในการวางแผนการนิเทศและกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นดูแลนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องเพื่อช่วยเหลือครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ศราวุฒิ ทองอากาศ (2560, หน้า 25) กล่าวว่า การนิเทศและการประเมินการสอนของครูเป็นการนิเทศในห้องเรียนเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งหนทางที่สามารถช่วยเหลือปรับปรุงการสอนได้ดี คือ รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วยขั้นประชุมครูก่อนการสังเกตการสอน ขั้นสังเกตในห้องเรียน ขั้นอธิบายผลการสังเกต ขั้นการประชุมนิเทศและขั้นวิจารณ์การสอน ซึ่งการนิเทศและการประเมินผลการสอน เป็นภาระหน้าที่ปฏิบัติได้โดยผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจกับครู และปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ การประเมินการสอนของครูเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายวางแผนการประเมินผลการสอนของครูที่ชัดเจนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและสร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูถึงจุดมุ่งหมายในการประเมินผล และดำเนินการประเมินผลการสอนของครูตามแผนและโครงการที่กำหนดและเปิดโอกาสให้ครูผู้ถูกประเมินซักถามข้อสงสัยและผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาการจัดการเรียนและการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, ออนไลน์) ได้ระบุว่า กลไกและระบบการผลิตคัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยให้สอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560 – 2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคน ทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพสถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ สื่อ ตำราเรียน และนวัตกรรม ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่มีระบบ



และกลไกการวัดการติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพมีระบบการผลิตครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล ครู อาจารย์ ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

การนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็งและต่อเนื่อง หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำแนวทางการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่ฐานและการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพื่อสร้างความเข้มแข็งการนิเทศภายในโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาประเทศไทย 4.0

Glickman, C.D. (2007, pp. 214) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทาง วิชาการที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอนอันเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียน ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ๆ คือ ด้านองค์ความรู้พื้นฐานด้านภาระหน้าที่และด้านทักษะที่จำเป็น

สรุปได้ว่า ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับ และติดตาม หมายถึง การประเมินคุณภาพผลผลิตของโรงเรียนโดยรวม การประเมิน ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โรงเรียนมีระบบการนิเทศ การจัดการเรียนการสอน

#### 7. ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การบริหารทรัพยากร ทางการศึกษา (Educational Resource Management) คือ การจัดการใช้ทรัพยากร ทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา งบประมาณเพื่อการศึกษา ทรัพยากร ในท้องถิ่น สื่อทางการศึกษา อาคาร สถานที่ และเวลา อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษา ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวให้ความหมาย และความสำคัญไว้ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 กำหนดให้การจัดระบบโครงสร้าง

และกระบวนการจัดการศึกษาอีตหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในมาตรา 8 ที่ว่าด้วยทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา มาตรา 58 กำหนดให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุน ด้านงบประมาณการเงิน และสินทรัพย์ ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา

อัจฉรา ทองทา (2560, หน้า 9) พบว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสำรวจ แหล่งเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องสำรวจแหล่งเรียนรู้ทุกปีการศึกษา พร้อมจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศที่ให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และโดยจัดทำเอกสารเผยแพร่ แหล่งเรียนรู้ สื่อต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชนและสถานศึกษาอื่น ๆ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

Mckeown (2008) ได้นิยามคำว่า นวัตกรรม หมายถึง การทำ สิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ และยังสามารถหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการหรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติการเปลี่ยนอย่าง ถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมีการแยกแยะความแตกต่างชัดเจน ระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรมอันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมา ประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล

สรุปได้ว่า ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สื่อประกอบการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียนหมายรวมถึงเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการเรียนรู้ที่ครูอาจสร้างสรรค์ขึ้นและหรือประยุกต์ให้เหมาะสมกับ รูปแบบการจัดการเรียนการสอน

## ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

### 1. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตของครูในยุค ศตวรรษที่ 21 ที่ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือให้ครูได้รวมตัวกันเป็นชุมชน เพื่อร่วมกันดำเนินการลงมือทำ

สร้างสรรค์นวัตกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ และยังเป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียนที่ทรงพลัง ช่วยการออกแบบวิธีวิทยาการวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ผลการวิจัยออกมาเป็นความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับบริบทความเป็นจริงของสังคมเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้เรียน ซึ่งได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้มากมาย ดังนี้

ราชบัณฑิตสภา (2558, หน้า 404) ได้ให้ความหมายของ PLC ในศัพท์บัญญัติไว้ว่า เป็นการรวมกลุ่มกันของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะของชุมชนที่มีเป้าหมายพัฒนาคุณภาพของการศึกษาโดยใช้ขบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติการ ถอดบทเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวคิดที่นำเสนอโดย ริชาร์ด ดูเฟอร์ และโรเบิร์ต เอเคอร์ เมื่อปี ค.ศ. 1998

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2558) ให้นิยาม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน มีลักษณะแห่งความร่วมมือร่วมใจกันทางวิชาการของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพในการเรียนรู้ คุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันร่วมมือกันช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน และร่วมกันทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง วิชัย วงษ์ใหญ่ ยังได้อ้างถึง Richad DuFour ว่าเป็นผู้ที่เสนอแนะแนวคิดนี้ไว้ในหนังสือ Professional Learning Community at Work: Best Practices as for Enhancing Student Achievement ในปี 1997 โดยจุดเน้นสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้จากประสบการณ์ในพื้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน และการทำงานร่วมกันในความรับผิดชอบ

ชูชาติ พวงสมจิตร (2558, หน้า 35) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้ครูไม่รู้สึกโดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงาน ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

เรวดี ชัยเขาวรัตน์ (2558, หน้า 16) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและ สนับสนุนซึ่งกันและกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่าน

กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิพากษ์วิจารณ์การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

วิฑูล ทาชา (2559, หน้า 90) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู อาจารย์ ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน มหาวิทยาลัย วิทยาเขต บนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า ค่านิยม เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้โดยครูอาจารย์เป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน อำนวยความสะดวก เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559, หน้า 334) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กุลธิดา ทุ่งคาโน (2560, บทนำ) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง Community of Practice (CoP) ในการทำหน้าที่ครู หรืออีกนัยหนึ่ง เป็นการรวมตัวกันทำงานไปพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ โดยรวมตัวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ทำให้การทำหน้าที่ครูเพื่อศิษย์เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีม ในโรงเรียนเดียวกันก็ได้ต่างโรงเรียนกันก็ได้ หรืออาจจะอยู่ห่างไกลกันก็ได้โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน ICT ทั้งนี้ หัวใจสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้กระบวนการ PLC ประสบความสำเร็จได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหนุนเสริมโดยการเป็นที่ปรึกษาให้บุคลากรครู มีกำลังใจและแรงผลักดันในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสามารถชี้แนะทิศทางขับเคลื่อน กระบวนการได้เพื่อให้กระบวนการ PLC มีความต่อเนื่องและยั่งยืน

ขจิต ฝอยทอง (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้ว่า Professional Learning Community ของครู หรือ PLC คือ การที่ครูอาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ทั้งหมดได้ร่วมตัวกันระดม

ความคิด ประสานงานร่วมมือกันเพื่อพัฒนาการศึกษา พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดศักยภาพมากที่สุด

ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional learning community : PLC หมายถึง การรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

Cibulka & Nakayama (2000, p. 3) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษาที่รวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างประสานความร่วมมือกันในฐานะผู้ที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคนในโรงเรียน

Stoll et. al, (2003, p. 5) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการ ทำงานร่วมกันของครูเพื่อที่จะสะท้อนแนวการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในการปรับปรุงการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนในแต่ละห้องเรียน

Bulkley & Hick (2005, p. 21) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเป็นลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องระหว่างครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอนรวมทั้งการเรียนรู้ ของครูผู้สอนและนักเรียน

DuFour (2010, p. 6–11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายชัดเจนในการรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติภารกิจ หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (school culture)

กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันเป็นความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้เป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

วิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าว ไปพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสู่คุณภาพการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ ประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

## 2. ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั้น อาจกล่าวได้ว่า มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญ คือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน เป็นสำคัญ จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทางวิชาชีพครูและนักเรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ จากผลการวิจัยของ Hord (1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว งานสอนของครูเพิ่มความรู้สึผูกพันต่อพันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสาระสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้นส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ ตลอดเวลา ซึ่งเป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญ กำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราความลาหยุดงานน้อยลง

เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือ ความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

ชูชาติ พวงสมจิตร (2558, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพราะความสัมพันธ์อันดีในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้ 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน โดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชนมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพ ครูมีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครู ผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ พร้อมที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ โดยคุณลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นต้นทุนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในที่สุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวคือตัวบ่งชี้ว่าครูได้รับการพัฒนาให้ยกระดับความเป็นนักวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

เรวดี ชัยเชาวรัตน์ (2558, หน้า 13-27) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งใน

ส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลังโดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้เกิด การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน
3. ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้าง ความเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย

4. มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน
5. มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงานอันประกอบด้วย
  - 5.1 honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การ เคารพกันอย่างจริงใจ

- 5.2 option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียน และพร้อมเปิดเผย / เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น

- 5.3 patience & persistence เป็นการพัฒนาความอดทน และความมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผลชัดเจน

- 5.4 efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผล ของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559, หน้า 25) กล่าวว่า ความสำคัญ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2559-2561) คือ การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน เงินอุดหนุนแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการ ศึกษาหน่วยงานทางการศึกษารวมทั้งกลุ่มสมาชิกวิชาชีพครู ในโครงการส่งเสริม สนับสนุน เครือข่ายพัฒนาวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยมีหลักการ 5 ประการ ดังนี้

1. Shared values and norms คือ การสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กันและกันในเรื่องคุณค่า คุณธรรมและวิสัยทัศน์และการปฏิบัติที่ดี



2. Collective focus on student learning คือ การร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

3. Collaboration คือ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทุกคนในการเรียนรู้และสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน

4. Expert advice and study visit คือ การเรียนรู้ของครูและชุมชนที่ต้อใจกว้างเปิดรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจะเป็นคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยศึกษานิเทศก์หรือคนในชุมชน ที่เชี่ยวชาญและมีการปฏิบัติที่ดีและมีการศึกษาชั้นเรียนหรือมีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียนโดยเฉพาะห้องของเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน

5. Reflection dialogue คือ การมีสุนทรียภาพ สนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เน้นหลักการการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกลุ่ระหว่างกัน

สุวิมล ว่องวาณิช (2561, หน้า 26–29) กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังของครู โดยมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการพัฒนาผู้เรียนเกิดมุมมองใหม่ในการหาวิธีการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดขึ้นภายใต้ความเชื่อว่าการทำงานแบบร่วมมือของเพื่อนร่วมวิชาชีพจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่สำหรับพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น PLC จึงเป็นแนวคิดที่ยอมรับกันว่ามีสำคัญต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพของครูให้มีความเข้มแข็ง

DuFour (2004, pp. 6–11) กล่าวว่าถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. การสร้างความมั่นใจว่านักเรียนได้เกิดเรียนรู้ (Ensuring that students learn) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเชื่อว่า ภารกิจหลักของการจัดการศึกษาในโรงเรียนไม่ใช่เพียงเพื่อให้แน่ใจว่า นักเรียนได้รับการสอนจากครู แต่เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้จริง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่เรียบง่ายนี้จะมุ่งเน้นไปที่การสอนเพื่อให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้สำหรับทุกคน ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องจะตั้งคำถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญ อาทิ ลักษณะและการปฏิบัติของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดในการช่วยให้นักเรียนทุกคนบรรลุเป้าหมาย

ในระดับสูง การนำลักษณะและการปฏิบัติเหล่านั้นมาใช้ในโรงเรียน ข้อผูกพันในการสร้างโรงเรียน และการติดตามตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้า อันจะนำไปสู่รากฐานความแข็งแกร่งของโรงเรียนในอนาคต คำถามสำคัญที่ช่วยผลักดันการทำงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักการนี้ ได้แก่ 1) เราต้องการให้นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไรบ้าง 2) เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้ เรียนรู้ 3) เราจะตอบสนองอย่างไรเมื่อนักเรียนบางคนประสบปัญหาในการเรียนรู้และ 4) เมื่อเรารู้ว่านักเรียนได้เรียนรู้แล้ว เราปฏิบัติต่อเขาอย่างไร

2. การมีวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (A culture of collaboration) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีโครงสร้างเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้สำหรับทุกคน การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการเชิง ระบบที่ครูจะต้องทำงานร่วมกันเพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนครุรวมเรียนรู้ และทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมและชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าและมีความหมาย อันนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคน

3. การมุ่งเน้นไปสู่ผล (A focus on results) ประสิทธิภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วัดจากผลที่เกิดขึ้นและตามมาของการทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอันเป็นงานหลัก และงานประจำของครูและผู้บริหารทุกคนในโรงเรียน ครูทุกคนในทุกทีมต้องร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของกระบวนการอันได้แก่ การระบุระดับความสำเร็จและความต้องการจำเป็นของนักเรียนในปัจจุบัน การกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้และแสดงหลักฐานความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ

กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญดังนี้ คือ เป็นการรวมกลุ่มเพื่อร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมพลังมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันของผู้ประกอบวิชาชีพด้วยกัน อันจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันละกัน เกิดความเชื่อมั่นในวิชาชีพและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจอย่างเป็นกัลยาณมิตรในทางวิชาการ และช่วยลดความโดดเดี่ยว ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้

### 3. คุณลักษณะของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559, หน้า 167) ได้กล่าวสรุปว่า ผลการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทยประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือร่วมพลัง 3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และ 5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร กล่าวคือ ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านนโยบายการบริหารโรงเรียนตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการเพื่อสร้างครูผู้นำ การพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนเพื่อสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ และการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของครูเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอน พัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับ

ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียน ทั้งระบบภายใต้การร่วมมือร่วมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียนและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

2. การร่วมเรียนรู้และร่วมมือร่วมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ การปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือสนับสนุนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียน ครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น บรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญา และการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้องและ เชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การสนทนาทางวิชาชีพ การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน การเปิดเผยการปฏิบัติงานทางการสอน เป็นต้น

5. ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารจัดการ หมายถึง เจือปนไขสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระ มีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำ

สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์ (2561, หน้า 10-11) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคล เพื่อยกระดับวิชาชีพของตนเองด้วยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในวิชาชีพทางการศึกษา จะเป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้จากการรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันและสนับสนุน

ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาและวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันตรวจสอบ และแลกเปลี่ยนผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนถึงการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในชั้นเรียน การร่วมเรียนรู้และส่งเสริมให้เกิด การสร้างการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การวิพากษ์และสะท้อนผลการทำงาน เพื่อพัฒนาผู้เรียน ในการสร้างความคาดหวังที่จะยกระดับวิชาชีพที่ส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง PLC เป็นเครื่องมือในการพัฒนาโดยการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐาน วัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ ประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ด้วยความเชื่อว่าการเรียนรู้ของครูนำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน แม้ครูจะมีความแตกต่างกัน เมื่อมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันก็สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุ เป้าหมายได้ การรวมตัวกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเน้นสถานศึกษาให้เป็นชุมชน การเรียนรู้ต่อการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งทุกคนต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) ร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning) การสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) และการรวมพลังสร้างความร่วมมือของทุกฝ่าย (Collaboration)

คณะกรรมการพัฒนาเครือข่ายวิชาชีพครูสภา (2563, ออนไลน์) ได้กำหนด คุณลักษณะหลัก 5 ประการ ที่ควรเกิดในการพัฒนาเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1. shared values and norms สร้างโอกาสให้เกิดคุณค่าและแลกเปลี่ยน วิทยาลัยฯและการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ
2. collective focus on student learning ร่วมมือในการมุ่งเน้นการพัฒนา เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
3. collaboration การร่วมมือร่วมพลังทุกคนในการเรียนรู้และพัฒนา การปฏิบัติงาน
4. expert advice and study visit การเปิดรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และศึกษาการปฏิบัติงานจริง และต้องมีกิจกรรม study visit นั่นคือการเยี่ยมชม ห้องปฏิบัติการของผู้เชี่ยวชาญ

5. Reflection dialogue การสนทนาเพื่อเป็นการสะท้อนสิ่งที่ได้วางแผน และลงมือปฏิบัติ โดยต้องเป็นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (two way communication)

ซึ่งสมาชิกในกลุ่ม PLC ประกอบไปด้วย

- 5.1. model teacher ครูผู้สอน
- 5.2. buddy teacher ครูร่วมเรียนรู้
- 5.3. mentor หัวหน้ากลุ่มสาระ/ฝ่ายวิชาการ
- 5.4. administrator ผู้บริหาร
- 5.5. expert ผู้เชี่ยวชาญ

และมีขั้นตอนการดำเนินการในการพัฒนาเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. PLAN = shared values and norms และ collective focus on student learning เริ่มต้นด้วยการวางแผน กำหนดเป้าหมายของการแก้ปัญหา กำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนออกแบบการแก้ปัญหาร่วมกันทั้งพูดคุยเพื่อร่วมกันออกแบบการแก้ปัญหา

2. DO = collaboration และ expert advice and study visit ขั้นปฏิบัติการ เช่น การสังเกตการสอน ควรทำอย่างน้อย 2 ครั้งใน 1 ภาคเรียน โดยต้องมีการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง

3. SEE = Reflection dialogue การสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานเป็นการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน

Schein (1996, p. 6) ได้ระบุลักษณะ 7 ประการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้
2. ความเชื่อที่ว่าบุคลากรสามารถเรียนรู้ได้
3. ความเชื่อที่ว่าบุคลากรมีขีดความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมได้
4. มีการจัดสรรเวลาเพื่อการเรียนรู้
5. ภาวะผูกพันที่มีร่วมกันในการสนทนาร่วมกันอย่างเปิดเผย
6. ภาวะผูกพันร่วมกันในการเรียนรู้ที่จะคิดอย่างเป็นระบบ
7. การทำงานร่วมกันอย่างประสานความร่วมมือ

Hargreaves (2003, p. 53) ได้กล่าวว่า ลักษณะที่สำคัญของโรงเรียนที่มีความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ใกล้เคียงกัน ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักความมีส่วนร่วมในการบริหารงานสนับสนุนให้เกิดการกระจาย ภาวะผู้นำไปยังบุคลากรในระดับต่าง ๆ มีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวพัฒนามาจากภาระผูกพันที่ไม่เปลี่ยนแปลงของบุคลากรในโรงเรียนและเป็นวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สะท้อนให้ถึงการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนด้วย
3. บุคลากรภายในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายในการที่จะมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน
4. มีการติดตามพฤติกรรมภายในห้องเรียนของครูผู้สอน โดยผู้สังเกตการณ์เพื่อป้อนข้อมูลย้อนกลับและช่วยสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดขึ้นทั้งในระดับตัวบุคลากรและโรงเรียน
5. เป็นโรงเรียนที่มีการจัดเตรียมสภาพทางกายภาพและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในการที่จะปฏิบัติให้เกิดลักษณะของการดำเนินงาน

Richardson (2003, p. 14) ได้นำเสนอมิติของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่

1. มิติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจร่วมกัน
2. มิติทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนและวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน
3. มิติทางด้านการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร
4. มิติทางด้านการนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ
5. มิติทางด้านการสร้างปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Stoll et al (2003, p. 3) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การที่บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมกัน โดยที่ค่านิยมร่วมเหล่านั้นมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนเป็นสำคัญ

2. บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อภาระหน้าที่อย่างต่อเนืองยาวนาน และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องลดความรู้สึกโดดเดี่ยวแปลกแยกไม่ให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน

3. ให้ความสำคัญของความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้โดยผ่านกระบวนการปรึกษาหารือพูดคุยในประเด็นของการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีระบบ คอยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอมีการสังเกตการณ์ร่วม มีการนำแนวคิดและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมาปรับเปลี่ยนนำมาใช้แก้ปัญหาและตอบโต้ความต้องการของนักเรียน

4. มีการประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นในลักษณะของความช่วยเหลือหรือการสนับสนุน

5. การเรียนรู้แบบกลุ่มหรือเดี่ยวได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และมองว่าครูทุกคนคือผู้เรียนซึ่งเรียนรู้จากผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน

Townsend & Adam (2003, p. 25) นำเสนอลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน
2. มีภาวะผู้นำที่คำนึงถึงการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. มีการทำงานประสานความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน

4. มีการนำความรู้สู่การปฏิบัติ
5. มีการแสวงหาความรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด
7. มีการประเมินผลที่ meaningful การประเมินผลต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนในมุมมองกว้าง

Schmoker (2004, p. 120) ที่ได้อธิบายว่าบุคลากรครูจะทำงานได้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดถ้าความพยายามของพวกเขาได้รับการจดจำและรับรู้จากผู้อื่น



Harris & Muijs (2005, p. 53) สรุปลักษณะที่สำคัญของโรงเรียนที่มีความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ใกล้เคียงกัน ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สนับสนุนให้เกิดการกระจายภาวะผู้นำไปยังบุคลากรในระดับต่าง ๆ รวมทั้งมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวพัฒนามาจากภาระผูกพันที่ไม่เปลี่ยนแปลงของบุคลากรในโรงเรียน และเป็นวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สะท้อนให้ถึงการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนด้วย

3. บุคลากรภายในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายในการที่จะมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

4. มีการติดตามพฤติกรรมภายในห้องเรียนของครูผู้สอนโดยผู้สังเกตการณ์เพื่อป้อนข้อมูลย้อนกลับและช่วยสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดขึ้นทั้งในระดับตัวบุคลากรและโรงเรียน

5. เป็นโรงเรียนที่มีการจัดเตรียมสภาพทางกายภาพและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในการที่จะปฏิบัติให้เกิดลักษณะของการดำเนินงาน

Servage (2008, p. 103) สรุปลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าจะต้องประกอบไปด้วยความเชื่อพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่

1. การพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากรนั้น เป็นไปเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

2. การพัฒนาทางวิชาชีพจะเกิดประสิทธิผลมากที่สุดก็ต่อเมื่อมีการประสานความร่วมมือกัน

3. การทำงานร่วมกันควรที่จะเกิดขึ้นท่ามกลางการแสวงหาความรู้และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นท่ามกลางบริบทของการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน

Gaspar (2010, p. 140) ได้นำเสนอลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สำนักงานการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ทำการศึกษาพบว่าประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. มีความต่อเนื่องยาวนาน

2. ทำการนับรวมการอบรม ฝึกปฏิบัติและข้อมูลย้อนกลับ
3. โอกาสที่บุคคลจะได้รับข้อมูลสะท้อนกลับและมีการแสวงหา

แนววิถีปฏิบัติของกลุ่มร่วมกัน

4. มีการฝึกสอนและมีการกระบวนการติดตามผล
5. ใช้โรงเรียนเป็นฐานและผูกพันเข้ากับการทำงานของบุคลากรครู
6. มีการทำงานอย่างประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรครู
7. กระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มของบุคลากรครู
8. หยั่งรากฝังลึกในความรู้พื้นฐานสำหรับการสอน
9. ใช้การสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตัวเองของผู้เรียนในการเรียนการสอนมากกว่าที่จะเรียนด้วยการรับองค์ความรู้ที่ถูกถ่ายทอดมาเพียงอย่างเดียว
10. ตระหนักว่าครูคือวิชาชีพและผู้เรียนรู้เป็นผู้ใหญ่
11. จัดสรรเวลาที่เหมาะสมและการสนับสนุน
12. เข้าถึงได้และมีความเป็นธรรมชาติ

Hord (2010, p. 5) กล่าวถึงลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่าองค์กรที่มีลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision)
 

ค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นข้อกำหนดที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้ครูและคณะทำงานร่วมกันปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามกำหนด การให้ครูคณะทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผล
2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ (Intentional Collective Learning)
 

โดยผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และนักการศึกษาตลอดจนผู้ร่วมงานทุกฝ่ายร่วมกันสืบเสาะถึงปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์วิธีการในการแก้ปัญหการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Supportive and Shared Leadership)
 

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ฝ่ายบริหารอื่นประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมอบ

ความไว้วางใจให้ครูและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีอำนาจ และการตัดสินใจร่วมกัน

4. การสนับสนุนสภาวะแวดล้อม (Supportive Condition) สภาวะแวดล้อมในการสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยสองส่วนคือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น เวลา ขนาดของโรงเรียน กฎเกณฑ์ในการจัดการเรียน การสอนเหล่านี้ ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบในการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ และความสามารถของบุคคลทั้งด้านสติปัญญา และทักษะก็เป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน

5. การร่วมกันปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียน บันทึกกระบวนการปฏิบัติงานและร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ชี้แนะ ตลอดจนจนการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของเพื่อน ช่วยเพื่อนที่ปราศจากการประเมินและการตัดสินคุณค่าการปฏิบัติงานจะทำให้การสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดเชิงวิธีการ หรือกระบวนการที่มีการดำเนินการปฏิบัติร่วมกันในชุมชน ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะสะท้อนเป็นคุณลักษณะหรือเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชนตามธรรมชาติความเป็นจริง ของชุมชนนั้น ๆ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกันไปแต่เป็นกระบวนการที่เอื้อให้เกิดการรวมใจ รวมตัว รวมแรงและรวมปัญญา ร่วมกันของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายในชุมชนเพื่อ ทำงานแบบมุ่งรวมพลังเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครูสู่คุณภาพผู้เรียน ถือเป็นหัวใจ สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าว ไว้ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557, หน้า 124) ได้เสนอองค์ประกอบ สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 ด้านด้วยกัน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2558, หน้า 334-338) ได้เสนอว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้

มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแลกเปลี่ยนค่านิยมและวิสัยทัศน์
2. วัฒนธรรมทางการร่วมมือ
3. พัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก
4. สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำ
5. การปฏิบัติต่อเด็กอย่างร่วมมือกัน

พรทิพย์ อ้นเกษม (2559, หน้า 92) ได้เสนอว่าองค์ประกอบของ PLC

มี 6 องค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทาง

อย่างต่อเนื่องและส่งผลกันเป็นลำดับ ประกอบด้วย

1. ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย
2. ภาวะผู้นำ ไร้ศัลยกรรม
3. วิสัยทัศน์เชิงศรัทธารวม
4. รับผิดชอบต่อผู้เรียน
5. ระบบที่เรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ผู้เรียน
6. พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัดของพื้นที่เรียนรู้

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, หน้า 274) ได้เสนอคุณลักษณะ

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย

5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน
2. การร่วมมือเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง
3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. สะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ
5. ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร

ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560, หน้า 174) ได้เสนอรูปแบบการสร้าง

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

หลัก ดังนี้

1. การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้
2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. การประเมินผลที่คาดหวัง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 7-8)

ได้ระบุองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำ หรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกัน แบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนง ในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะ ผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLCที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และด้านการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถี และวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชน แห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรม แบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกลบลดภัย หรือปลดลดการใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐาน ความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวก ต่อการศึกษา

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืน

กมลวรรณ ทิพยเนตร (2561, หน้า 41) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) จำนวน 4 องค์ประกอบดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
3. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
4. ภาวะผู้นำร่วม

ประจักษ์ ศรสาลี และคณะ (2561, ออนไลน์) เกร็ดลักษณะสำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริงซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษา ที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากความร่วมมือ คิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษา ภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้อง และได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, หน้า 274) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการร่วมมือรวมพลัง
2. ด้านการเผชิญหน้ากับผู้ต่อต้านเป้าหมายร่วมของครู
3. ด้านการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองและวางแผน
6. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

โรงเรียนนรสาร (2563, หน้า 4) ได้ระบุว่า องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา PLC ในระดับสถานศึกษา หรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

Hargreaves (2003, pp. 265–267) ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. ทีมร่วมแรง ร่วมใจ
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. การเรียนรู้/พัฒนาวิชาชีพ

Stoll and Seashore Louis (2003, pp. 221–258) องค์ประกอบสำคัญ 3 ด้านดังนี้

1. ทีมร่วมแรง ร่วมใจ
2. การเรียนรู้/พัฒนาวิชาชีพ
3. ชุมชนกัลยาณมิตร

Schmoker (2004, p. 120) ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. ทีมร่วมแรง ร่วมใจ

3. ภาวะผู้นำร่วม

4. การเรียนรู้/พัฒนาวิชาชีพ

Stoll & Thomas (2006, p.14) กล่าวว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่

1. มิติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจร่วมกัน

2. มิติทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนและวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน

3. มิติทางด้านการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร

4. มิติทางด้านงานนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

5. มิติทางด้านการสร้างปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

DuFour และ Eaker (2008, pp. 6-11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการที่ทำให้กระบวนการ PLC มีประสิทธิผล ได้แก่

1. การสร้างพันธกิจ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ชัดเจน มีค่านิยมที่กำหนดเป็นพันธสัญญาร่วม การกำหนดเป้าหมายชัดเจนซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้เวลาในการทำงาน และกลุ่มเป้าหมาย เป้าหมายทั้งหมดเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย รับรู้และยอมรับที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือโดยมีจุดเน้นที่การเรียนรู้ สมาชิกเต็มใจที่จะทำงานเป็นทีมในทุกขั้นตอนของการปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน

3. มีการใช้กระบวนการสืบสอบหรือการวิจัยเป็นกลุ่มในการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียนและนำไปใช้ในสภาพบริบทจริง สมาชิกให้ความสนใจและมีใจเปิดกว้างในการมองหาทางเลือกใหม่ พยายามคิดค้นหาคำตอบใหม่

4. เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มุ่งมั่นในการทำงานในสภาพจริง การสะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้นและการพัฒนาสิ่งใหม่ ทดลองและประเมินผลที่เกิดขึ้นโดยการทำงานร่วมกัน



5. การมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง คิดหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปทดลองปฏิบัติ และหาร่องรอยหลักฐานการทำงานและผลที่เกิดขึ้น นำผลที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงให้ดีขึ้นในวงจรต่อไป

6. ให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้น มีการประเมินที่สะท้อนสภาพจริง  
Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011, pp. 1–4) องค์ประกอบสำคัญ  
4 ด้าน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม (Vision, Beliefs & Values)
2. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
3. การชี้นำ (Leading)
4. สิ่งแวดล้อมเชิงบวก (Positive Environment)
5. การปฏิบัติส่วนบุคคล (Personal Practice)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักการศึกษา ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้จัดทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 2



ตาราง 2 ลังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ																ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	1. วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557)	2. วิชัย วงษ์ใหญ่ (2558)	3. พรทิพย์ อินเกษม (2559)	4. อรุสรา สุวรรณวงศ์ (2559)	5. ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560)	6. สพล. (2560)	7. กมลวรรณ ทิพนเนตร (2561)	8. ประจักษ์ ศรีสวัสดิ์ และคณะ (2561)	9. รุ่งชัชดาพร เวทชะชาติ (2561)	10. โรงเรียนนรสาร (2563)	11. Hargreaves (2003)	12. Stoll and Seashore Louis (2003)	13. Schmoker (2004)	14. Stoll & Thomas (2006)	15. DuFour & Eaker (2008)	16. Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011)			
1. วิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	93.75	✓
2. ทีมรวมแรงรวมใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	88.00	✓
3. ภาวะผู้นำรวม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	63.15	✓
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	81.25	✓
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	43.75	-
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	43.75	-

ตาราง 2 (ต่อ)

	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ																ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	1. วรดิษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557)	2. วิจัย วงษ์ใหญ่ (2558)	3. พรทิพย์ อินเกษม (2559)	4. อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559)	5. ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560)	6. สพล. (2560)	7. กมลวรรณ ทิพย์เนตร (2561)	8. ประจักษ์ ศรีสวัสดิ์ และคณะ (2561)	9. รุ่งชัชดาพร เวชชะชาติ (2561)	10. โรงเรียนนรสาร (2563)	11. Hargreaves (2003)	12. Stoll and Seashore Louis (2003)	13. Schmoker (2004)	14. Stoll & Thomas (2006)	15. DuFour & Eaker (2008)	16. Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011)			
7. วัฒนธรรมทางความร่วมมือ	✓			✓	✓									✓	✓		5	31.25	-
8. พัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก	✓	✓	✓	✓											✓		5	31.25	-
9. พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงของพื้นที่เรียนรู้			✓														1	6.25	-
10. การเรียนรู้ของทีม			✓		✓												2	13.00	-

ตาราง 2 (ต่อ)

	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ																																			
		1. วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557)		2. วิชัย วงษ์ใหญ่ (2558)		3. พรทิพย์ อินเกษม (2559)		4. อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559)		5. ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560)		6. สพล. (2560)		7. กมลวรรณ ทิพย์เนตร (2561)		8. ประจักษ์ ตรีสวัสดิ์ และคณะ (2561)		9. รุ่งชัชดาพร เกษชาติ (2561)		10. โรงเรียนนรสาร (2563)		11. Hargreaves (2003)		12. Stoll and Seashore Louis (2003)		13. Schmoker (2004)		14. Stoll & Thomas (2006)		15. DuFour & Eaker (2008)		16. Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011)		<b>ความถี่</b>	<b>ร้อยละ</b>	<b>ใช้ศึกษา</b>
11. ปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ																											✓				1	6.25	-			
12. การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน			✓																									✓				2	13.00	-		
13. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ				✓	✓																						✓				3	18.75	-			

ตาราง 2 (ต่อ)

	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ																		
	1. วรดิษฐ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557)	2. วิชัย วงษ์ใหญ่ (2558)	3. พรทิพย์ อินเกษม (2559)	4. อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559)	5. ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560)	6. สพล. (2560)	7. กมลวรรณ ทิพย์เนตร (2561)	8. ประจักษ์ ศรีสวัสดิ์ และคณะ (2561)	9. รุ่งชัชดาพร เวชชะชาติ (2561)	10. โรงเรียนนรมรสาร (2563)	11. Hargreaves (2003)	12. Stoll and Seashore Louis (2003)	13. Schmoker (2004)	14. Stoll & Thomas (2006)	15. DuFour & Eaker (2008)	16. Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
14. สะท้อนผลการปฏิบัติทางวิชาชีพ														✓	✓		2	13.00	-
15. การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้					✓									✓			2	13.00	-
16. การประเมินผลที่คาดหวัง					✓									✓			2	13.00	-
17. สิ่งแวดล้อมเชิงบวก		✓															1	6.25	-

ตาราง 2 (ต่อ)

	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ																		
	1. วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557)	2. วิชัย วงษ์ใหญ่ (2558)	3. พรทิพย์ อินเกษม (2559)	4. อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559)	5. ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560)	6. สพล. (2560)	7. กมลวรรณ ทิพย์เนตร (2561)	8. ประจักษ์ ศรีสวัสดิ์ และคณะ (2561)	9. รุ่งชัชดาพร เวทชะชาติ (2561)	10. โรงเรียนนรสาร (2563)	11. Hargreaves (2003)	12. Stoll and Seashore Louis (2003)	13. Schmoker (2004)	14. Stoll & Thomas (2006)	15. DuFour & Eaker (2008)	16. Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
18. มุ่งหวังในการทำงานร่วมกัน															✓		1	6.25	-
19. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน			✓														1	6.25	-
20. การวิจัย														✓			1	6.25	-
21. มุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนา/หลักฐานการทำงานและผลที่เกิด														✓			1	6.25	-

ตาราง 2 (ต่อ)

		ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ																		
		1. วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557)	2. วิชัย วงษ์ใหญ่ (2558)	3. พรทิพย์ อมเกษม (2559)	4. อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559)	5. ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560)	6. สพล. (2560)	7. กมลวรรณ ทิพย์เนตร (2561)	8. ประจักษ์ ตรีสวัสดิ์ และคณะ (2561)	9. รุ่งชัชดาพร เกษะชาติ (2561)	10. โรงเรียนนรสาร (2563)	11. Hargreaves (2003)	12. Stoll and Seashore Louis (2003)	13. Schmoker (2004)	14. Stoll & Thomas (2006)	15. DuFour & Eaker (2008)	16. Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011)			
22. การนิเทศงาน														✓				ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
23. นวัตกรรมการสอน*	✓	✓	✓	✓		✓			✓					✓	✓	✓		๑	57.00	✓





จากตารางที่ 2 องค์ประกอบที่ 19 เกิดจากตัวแปรที่มีความต่อเนื่องกัน มาพิจารณาแล้วตั้งเป็นองค์ประกอบใหม่ ได้ดังนี้

องค์ประกอบตัวที่ 4 คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบตัวที่ 8 คือ พัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก

องค์ประกอบตัวที่ 10 คือ การเรียนรู้ของทีม

องค์ประกอบตัวที่ 12 คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน

องค์ประกอบตัวที่ 13 คือ มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบตัวที่ 14 คือ สะท้อนผลการปฏิบัติทางวิชาชีพ

องค์ประกอบตัวที่ 16 คือ การประเมินผลที่คาดหวัง

องค์ประกอบตัวที่ 18 คือ มุ่งหวังในการทำงานร่วมกัน

องค์ประกอบตัวที่ 21 คือ มุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนา/หลักฐานการทำงาน

และผลที่เกิด

\* องค์ประกอบที่ 23 คือ นวัตกรรมการสอน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ระดับ ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป ในการหาองค์ประกอบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ดังนั้น จะได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และ 5) นวัตกรรมการสอน

#### 1. วิสัยทัศน์ร่วม

วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การภาพของอนาคตเป็นสิ่งที่ แสดงถึงทิศทางที่เราต้องการจะมุ่งไปในอนาคตที่มีคุณค่า กล่าวได้ว่าเป็นรูปแบบ พฤติกรรมที่เราคาดหวัง ซึ่งคนในองค์กรยึดถือร่วมกันในการมุ่งสู่วิสัยทัศน์ว่าจะทำอะไร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นอย่างมีภารกิจ หรือพันธกิจ ซึ่งคือถ้อยแถลงที่แสดงถึงเหตุผล หลักในการดำรงอยู่ขององค์กรแสดงให้เห็นว่าเรากำลังทำอะไรร่วมกัน มีเป้าหมายคือสิ่งที่ คนในองค์กรมีพันธะสัญญาที่จะทำร่วมกันเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคในระยะสั้นก่อนที่จะผ่านไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกันกำหนดในวันข้างหน้า (อ้างถึงใน ดร.ณัฐวัฒน์ นิปการ, 2564, ออนไลน์) กล่าวคือ เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ ทางวิชาชีพร่วมกัน การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการ นำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองที่เริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำ ให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์ร่วม

เห็นในสิ่งเดียวกัน (ประจักษ์ ศรสาลี และคณะ, 2561, ออนไลน์) วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) ดังนี้

1. วิสัยทัศน์หรือการเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”
  2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
  3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน
  4. พันธกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู
- หากผู้บริหารและครู ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีวิสัยทัศน์หรือการเห็นภาพและทิศทางร่วม มีเป้าหมายร่วม มีคุณค่าร่วมและมีพันธกิจร่วมกันแล้ว จะส่งผลให้การดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไปสู่เป้าหมายและทิศทางเดียวกันตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับวิชาชีพของตนเองด้วยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจะเป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้จากการรวมตัวกัน เพื่อร่วมกันสนับสนุนซึ่งกันและกัน พัฒนาและวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน ตรวจสอบและแลกเปลี่ยนผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนถึงการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ การร่วมเรียนรู้และส่งเสริมให้เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การวิพากษ์สะท้อนผลการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการสร้างความคาดหวังที่จะยกระดับวิชาชีพที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน ให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

## 2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ

ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นองค์ประกอบของการทำงานเป็นกลุ่มหรือการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบทีม กล่าวคือ การที่สมาชิกในองค์การอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในทีม จะมีอิทธิพลส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเดียวกัน เป็นวินัยที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา อารมณ์ สังคมและจิตใจ โดยเริ่มจากตนเอง และพัฒนาความรู้ร่วมกับผู้อื่นในทีม เป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง เป็นกระบวนการของการจัดแนวคิดแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกันมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้ไปในแนวทางเดียวกันเป็นการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งทีสมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง ความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้เป็นทีม กล่าวคือ การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ในขณะที่ทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งช่วยขยายความรู้ความสามารถของพนักงานในขณะที่ทำงานร่วมกัน

เนื่องจากการเรียนรู้เป็นทีมเป็นคุณลักษณะที่ปฏิบัติได้จริงมิใช่แค่ ทฤษฎี อีกทั้งการที่เป็นทีมมีความร่วมแรงร่วมใจจะเป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน (Cross Functional) ได้อีกด้วย นอกจากนี้ ทีมร่วมแรงร่วมใจสามารถสร้างคุณค่าของทีมให้อยู่เหนือคุณค่าของบุคคลนำความแตกต่างและศักยภาพของแต่ละคนในทีมนั้นผสมผสานเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพเหล่าให้เกิดเป็น “พลังแห่งความหลากหลาย” ที่ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทีมร่วมแรงร่วมใจกันในระหว่างการทำงานร่วมกันช่วยสร้างความเชื่อ ค่านิยม เป้าประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเสริมสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้คนในองค์กร เห็นความสำคัญที่จะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและความรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ

และความต้องการทางสังคมรวมทั้งบทบาทของทีมงานจะมีความสำคัญยิ่งในองค์การยุคสมัยใหม่เนื่องจากจะเป็นเวทีของการตัดสินใจที่สำคัญ

สรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความสามัคคีผึกกำลังประสานงานในการปฏิบัติงานให้บังเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกันทีมเดียวกัน เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มทีมที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันรวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เป็นกลุ่มทีมงานเพื่อให้บรรลุผลสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน ทีมร่วมแรงร่วมใจสู่การเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะที่ต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์หน่วยงานจริงถือเป็นโจทย์ร่วมให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกันแบบละวางตัวตนให้มากที่สุดจนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพ การรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

### 3. ภาวะผู้นำร่วม

มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ถูกกำหนดโดยธรรมชาติให้อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม จำนวนสมาชิกของกลุ่มจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการยึดเหนี่ยวว่ามีมากน้อยเพียงใดอยู่ในระดับใด การที่บุคคลคงอยู่หรือยินยอมเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มย่อมจึงมีความหมายว่าบุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากกลุ่มในด้านต่าง ๆ เช่น ได้รับผลประโยชน์จากกลุ่ม ได้รับความสุขจากการยอมรับของกลุ่ม มีความสุขกับการทำงาน พร้อมด้วยการแสดงตัวว่าไม่ต้องการที่จะแยกตัวออกจากกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งคำว่า “ทีม” เป็นคำในภาษาอังกฤษที่นำมาใช้ทับศัพท์โดยมีความหมายว่าเป็นการร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีความปรองดองและราบรื่นซึ่งนำมาสู่ความสำเร็จ แม้ว่าการรวมตัวกันของบุคคลเป็นกลุ่มจะทำให้จุดมุ่งหมายในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกัน แต่ผลลัพธ์ของงานและประโยชน์ที่ต้องการเป็นเรื่องของแต่ละคนที่คิดช่วงชิงให้ได้มา จึงพบว่าในหลาย ๆ องค์การที่เรียกกลุ่มงานของตนว่า “ทีมงาน” อาจไม่ใช่ทีมงานที่แท้จริงถ้าผลผลิตของงานเป็นการนำงานของแต่ละคนมารวมกัน

ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) คือ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม คือ ภาวะผู้นำร่วมในทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นได้เป็นการนำเอาความสามารถที่หลากหลายของบุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนต้องมีภาวะผู้นำร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้ เช่น การริเริ่มให้ข้อมูล แสวงหาข้อมูล ให้ความกระจ่าง การสรุป การทดสอบวิเคราะห์ความคิดความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ การผสมผสานความคิดเพื่อแสวงหาจุดร่วม สอบถามตรวจสอบในการตัดสินใจ การสนับสนุน และการประนีประนอม ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นผู้มีภาวะผู้นำร่วมด้วย เพื่อช่วยชุมชน PLC โดยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” มี “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครู (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, ออนไลน์)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะการเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชน PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” มี “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครู

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เกิดจากการเรียนรู้การปฏิบัติงาน และตรงกับภาระงาน กล่าวคือ เป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะและวิชาชีพครู โดยการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาท ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียน โดยมีแผนการ พัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับสภาพ การปฏิบัติงานความต้องการจำเป็น องค์ความรู้ใหม่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน การศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา

หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษาหรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ โดยนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนาตนและพัฒนางานส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในที่สุด

สรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูให้ตรงกับภาระงาน คือ การมุ่งพัฒนาการสอนของครูผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

#### 5. นวัตกรรมการสอน

นวัตกรรมการสอน คือ สิ่งที่น่ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นวัตกรรมที่น่ามาใช้อาจมีผู้คิดขึ้นก่อนแล้ว หรือคิดขึ้นใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ นวัตกรรมการเรียนการสอนส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นแนวคิดหรือวิธีการ เช่น รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรืออาจมีลักษณะเป็นสื่อการเรียนการสอน เช่น บทเรียน บทเรียนสำเร็จรูป คอมพิวเตอร์ และชุดการสอน เป็นสิ่งที่น่ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำว่า “นวัตกรรม” เป็นคำที่ค่อนข้างจะใหม่ในวงการการศึกษาของไทย คำนี้เป็นศัพท์บัญญัติของคณะกรรมการพิจารณาศัพท์วิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มาจากภาษาอังกฤษว่า Innovation มาจากคำกริยาว่า innovate แปลว่า ทำใหม่ เปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ในภาษาไทยเดิมใช้คำว่า “นวกรรม” ต่อมาพบว่า คำนี้มีความหมายคลาดเคลื่อนจึงเปลี่ยนมาใช้คำว่า นวัตกรรม (อ่านว่า นะ วัด ตะ ก่า) หมายถึง การนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมจากวิธีการที่ทำอยู่เดิม เพื่อให้ใช้ได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น ไม่ว่าจะวงการหรือกิจการใด ๆ ก็ตาม เมื่อมีการนำเอาความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมก็เรียกได้ว่าเป็นนวัตกรรมของวงการนั้น ๆ เช่น ในวงการศึกษานำเอามาใช้ ก็เรียกว่า “นวัตกรรมการศึกษา” (Educational Innovation) สำหรับผู้ที่กระทำหรือนำความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาใช้นี้เรียกว่าเป็น “นวัตกรรม” (Innovator) (อ้างถึงใน กมลวรรณ ทิพย์เนตร, 2560, ออนไลน์)

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการสอน หมายถึง ผลสำเร็จจากการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพของครู ด้านสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่สร้างขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

## ข้อมูลพื้นฐานและบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### สกลนคร เขต 1

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย ประวัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) ประเด็นยุทธศาสตร์ โครงสร้างการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2563, หน้า 2-4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีบริบททั่วไป ดังนี้

#### 1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางทางการคมนาคม ศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจ และการค้า เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วย ชุมชนชนบททางการเกษตร ประชากรรวมทั้งสิ้น 287,748 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตร.กม.

ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 192,822 คน ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตร.กม. อำเภอกุสุมาลย์ 45,833 คน ขนาดพื้นที่ 454 ตร.กม. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 33,876 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตร.กม. อำเภอโพนนาแก้ว 36,029 คน ขนาดพื้นที่ 352 ตร.กม. อำเภอเต่างอย 25,379 คน ขนาดพื้นที่ 328 ตร.กม. อำเภอภูพาน 36,217 คน ขนาดพื้นที่ 557 ตร.กม. และอำเภอกุดบาก 32,257 คน มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กะเลิง ไส้ ไทยลาวและโย้ย ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงสูงกว่า ระดับน้ำทะเลประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 26.77 องศา เซลเซียส ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย 1,449.9 มิลลิเมตรต่อปี การคมนาคมเขต



พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดตั้งที่อำเภอเมืองสกลนคร เป็นศูนย์กลาง การคมนาคมของจังหวัดและอำเภอเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์อำเภอ ที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอกุตุบาก อำเภอที่ไกลที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อาชีพและสถานภาพทางเศรษฐกิจ ในเขตชุมชนเมืองค้าขาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากเกษตรกรรม สำหรับชุมชน อำเภอรอบนอกมีการทำนา ทำไร่ มีระบบชลประทานขนาดย่อม สนับสนุนส่งเสริมรายได้ และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ยอยู่เกณฑ์ปานกลาง

## 2. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชากรวัยเรียน ได้อย่างทั่วถึง

### 1.2 พันธกิจ

พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่การพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

## 3. เป้าประสงค์

3.1 ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

3.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิต

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ

3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

#### 4. กลยุทธ์

- 4.1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถตามเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
- 4.2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 4.3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาส การพัฒนาเต็มศักยภาพ
- 4.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถ จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
- 4.5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน

#### 5. จุดเน้น

- 5.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 5 กลุ่มสาระวิชาหลักเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ 4
- 5.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้
- 5.3 เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
- 5.4 นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความรักชาติ
- 5.5 สร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึง โอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ลดอัตราการออกกลางคัน ศึกษาต่อและประกอบอาชีพ
- 5.6 ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการขยายผลสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ
- 5.7 นักเรียน ครู และสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อม สู่สากล
- 5.8 สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษามีระบบ ประกันคุณภาพภายในเข้มแข็ง และผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก
- 5.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

## 5. ขอบข่ายและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### สกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ ให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 6. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

การประเมินสถานการณ์ภาวะแวดล้อม ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง – จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส – ภัยคุกคาม) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปได้ดังนี้

6.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง – จุดอ่อน) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

### 6.1.1 Strengths (จุดแข็ง)

6.1.1.1 ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ

6.1.1.2 บุคลากรมีทักษะ มีความรู้ มีความสามารถมีความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

6.1.1.3 องค์กรมีความพร้อมด้านเทคโนโลยี สำหรับการบริหารจัดการในทุก ๆ ด้าน

6.1.1.4 บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กร มีความมุ่งมั่นในการให้บริการและเสียสละในการทำงาน

6.1.1.5 มีคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันสมัย

### 6.1.2 Weaknesses (จุดอ่อน)

6.1.2.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่ชัดเจนและไม่ได้นำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง

6.1.2.2 องค์กรขาดการประสานงานระหว่างกลุ่ม หน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งกับโรงเรียนในสังกัด

- 6.1.2.3 บุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่สอดคล้องกับ  
หน้าที่ความรับผิดชอบ
- 6.1.2.4 บุคลากรมาจากหลายหน่วยงานทำให้มีวัฒนธรรม  
และวิธีการทำงานต่างกัน
- 6.1.2.5 หน่วยงานมีงบประมาณไม่เพียงพอ
- 6.1.2.6 บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี  
ไม่เพียงพอ
- 6.1.2.7 บุคลากรขาดความร่วมมือและทักษะการทำงาน  
เป็นทีมภายในกลุ่มต่าง ๆ
- 6.1.2.8 ภาระงานมีมากกรอบอัตรากำลังมีน้อยทำให้การ  
ปฏิบัติงานไม่ครอบคลุม
- 6.1.2.9 บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เงิน  
งบประมาณดำเนินงาน
- 6.1.2.10 องค์กรขาดเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงาน  
เฉพาะด้าน
- 6.1.2.11 สถานที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เอื้อ  
ต่อการปฏิบัติงาน
- 6.1.2.12 ศึกษานิเทศก์ บางส่วนทำงานไม่เต็มศักยภาพ  
ขาดความยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง
- 6.1.2.13 สภาพภูมิศาสตร์ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ
- 6.1.2.14 โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดมีจำนวนมาก
- 6.1.2.15 ผู้บริหารโรงเรียนยังไม่พึงพอใจในการรับบริการ
- 6.1.2.16 บุคลากรในสำนักงานบางรายไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ  
จากโรงเรียน
- 6.1.3 Opportunities (โอกาส)
- 6.1.3.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการ  
พัฒนาบุคลากร ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง
- 6.1.3.2 รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ  
และการสื่อสารเกี่ยวกับการศึกษาอย่างชัดเจน

- 6.1.3.3 หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
- 6.1.3.4 มีการแข่งขันการแสวงหาความรู้ของบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
- 6.1.3.5 การประสานงานได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
- 6.1.3.6 มีนโยบายทุกระดับเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- 6.1.3.7 มีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 6.1.3.8 ภาครัฐเครือข่ายโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา
- 6.1.4 Threats (อุปสรรค)
- 6.1.4.1 ระบบอุปถัมภ์ทำให้ข้าราชการบางส่วนขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 6.1.4.2 จำนวนบุคลากรลดลงเนื่องจากนโยบายการลดอัตราคนกำลังภาครัฐ
- 6.1.4.3 ข้าราชการบางส่วนไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
- 6.1.4.4 ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมลอกเลียนแบบที่ไม่ดี
- 6.1.4.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจนโยบายไม่เป็นไปในทางเดียวกัน
- 6.1.4.6 ระบบราชการมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ซับซ้อนหลายขั้นตอน
- 6.1.4.7 ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารเกิดปัญหาส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
- 6.1.4.8 สภาพภูมิทัศน์และการคมนาคมเป็นอุปสรรคไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ
- 6.1.4.9 โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมาก

## 7. ประเด็นยุทธศาสตร์

### 7.1 หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้

#### 7.1.1 กลยุทธ์

7.1.1.1 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ  
ตามหลักสูตร

7.1.1.2 พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ  
บริบทของสถานศึกษา

7.1.1.3 พัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21

7.1.1.4 ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมหลักของคนไทย  
12 ประการ

7.1.1.5 ปลุกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.1.1.6 สร้างความเข้มแข็งให้นักเรียนและสถานศึกษาในการ  
ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

7.1.1.7 ยกย่องทักษะการคิดวิเคราะห์และการใช้กระบวนการ  
ตัดสินใจ

7.1.2 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

7.1.2.1 กลยุทธ์

7.1.2.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็น  
มืออาชีพ

7.1.2.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ  
ด้านการจัดการเรียนรู้

7.1.3 การประกันคุณภาพการศึกษา

7.1.3.1 กลยุทธ์

1) นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา

2) ประเมินคุณภาพภายใน

3) ประเมินคุณภาพภายนอก

4) พัฒนาคุณภาพผู้ประเมินการประกันคุณภาพภายใน

5) พัฒนามาตรฐานสถานศึกษาให้มีความสอดคล้อง  
กับมาตรฐานการศึกษาของระดับจังหวัด

7.1.4 พัฒนาผู้เรียนและงานวิจัยให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ  
ของจังหวัดสกลนคร

#### 7.1.4.1 กลยุทธ์

1) พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐานให้มีความสอดคล้องกับเขต  
เศรษฐกิจพิเศษ

2) พัฒนาการวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ให้สอดคล้องกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ

#### 7.1.5 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปสู่ประเทศไทย 4.0

##### 7.1.5.1 กลยุทธ์

1) พัฒนาแผนแม่บทเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา  
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร  
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไปสู่ประเทศไทย 4.0

3) ออกแบบ/ พัฒนา Application เพื่อการศึกษาในสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4) เรียนรู้ผ่านระบบ DLTV/ DLIT ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5) ส่งเสริมการเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง  
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

#### 7.1.6 การบริหารจัดการ

##### 7.1.6.1 กลยุทธ์

1) บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กมุ่งสู่คุณภาพ

2) โรงเรียนประชารัฐหรือโรงเรียนพี่โรงเรียนน้องหรือโรงเรียน  
คู่พัฒนา

3) ส่งเสริมการบริหารการศึกษาในรูปแบบประชารัฐ

4) สร้างขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา



7.1.7 การพัฒนาสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### 7.1.7.1 กลยุทธ์

1) เพิ่มประสิทธิภาพทั้งเชิงปริมาณ คุณภาพและมาตรฐานของแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

2) สร้างความเชื่อมโยงระหว่างศูนย์การเรียนรู้ภูพาน ศูนย์การเรียนรู้ตำบล ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาทุกแห่ง

3) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและประชาชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### 7.1.8 การพัฒนาการเกษตรพืชสมุนไพรในสถานศึกษา

##### 7.1.8.1 กลยุทธ์

1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับพืชสมุนไพรในสถานศึกษา

2) พัฒนาศักยภาพในการผลิตและใช้พืชสมุนไพรแก่ผู้เรียน

และชุมชน

3) พัฒนายุวเกษตรกรรุ่นใหม่

#### 7.1.9 พัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน

##### 7.1.9.1 กลยุทธ์

1) สร้างทางเลือกเพื่อการประกอบอาชีพ

2) สร้างเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการเรียนรู้

ของคนทุกกลุ่ม

3) โรงเรียนคู่แฝดวิถีธรรม

4) หนึ่งโรงเรียน หนึ่งหลักสูตรท้องถิ่น

5) หนึ่งผู้เรียน หนึ่งอาชีพ

**บริบทโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

**สกลนคร เขต 1**

โรงเรียนขนาดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร และนอกเขตอำเภอเมือง

สกจนคร จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอ  
โพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด  
42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอกุดบาก อำเภอที่ไกลที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอ  
โคกศรีสุพรรณ อาชีพและสถานภาพทางเศรษฐกิจ ในเขตชุมชนเมืองค้ำขาย อุตสาหกรรม  
ขนาดย่อม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากเกษตรกรรม สำหรับชุมชนอำเภอรอบนอก  
มีการทำนา ทำไร่ มีระบบชลประทานขนาดย่อม สนับสนุนส่งเสริมรายได้ และสภาพ  
เศรษฐกิจเฉลี่ยอยู่เกณฑ์ปานกลาง โรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกจนคร  
มีจำนวน 33 โรงเรียน และตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกจนคร จำนวน 32 โรงเรียน ได้แก่  
อำเภอกุสุมาลย์ จำนวน 10 โรงเรียน อำเภอเต่างอย จำนวน 2 โรงเรียน อำเภอ  
โคกศรีสุพรรณ จำนวน 8 โรงเรียน อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 5 โรงเรียน อำเภอภูพาน  
จำนวน 3 โรงเรียนและอำเภอกุดบาก จำนวน 4 โรงเรียน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกจนคร เขต 1  
ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ และดำเนินการตามโครงการตามแผนปฏิบัติ  
การประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกจนคร เขต 1 แผนปฏิบัติการ  
ประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของรัฐตามวิสัยทัศน์  
พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น มีการกำกับ ติดตาม และพัฒนา  
ระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษา  
หลายท่าน ดังต่อไปนี้

#### 1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ดำรง มูลป้อม (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนา  
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ  
ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบคือ 1) การพัฒนาครู 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้ 3) การบริหารหลักสูตรและการสอน 4) การพัฒนานักเรียน รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะก่อนปฏิบัติการ ระยะปฏิบัติการ และระยะติดตามผล และผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า คะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 82.84 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 64.65 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความก้าวหน้าและมีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการ แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้

ฉัตรจร เลิศนา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์

ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการรอง ศรีประไพ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การประเมินคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามที่ปฏิบัติงานอยู่ในขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามในเขตอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการประเมินคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและการประเมินคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

บุญพา พรหมณะ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา

สุราษฎร์ธานี เขต 1 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามประเภทของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

ปารณีย์ ดอนอินทร์พย์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และการจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ 2) สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การพัฒนาผู้เรียน การจัดชั้นเรียนและการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การนิเทศและการประเมินผลการสอน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ

ประจำสายงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 49.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญนภา พลับฉิม (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การวางแผน การจัดการและการนิเทศ ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านครู ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผู้บริหาร และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการและการวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถรวมกันทำนายได้ร้อยละ 82.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อ้อย หงส์เวียงจันทร์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำการบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง ปฏิสัมพันธ์และพัฒนาเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพรวมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน พัฒนาสื่อการ

เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ พัฒนาแผนการสอน ให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริงรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ส่วนความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สถานศึกษากับชุมชน การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง ปฏิสัมพันธ์และพัฒนา เพื่อนร่วมงาน และการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูในสถานศึกษา โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัครนีย์ สุทธิใจ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การจัดการศึกษาทุกประเภททุกระดับนั้น งานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งเพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนในเชิงคุณภาพและปริมาณการบริหารงานวิชาการ จะประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดทำห้องสมุดเป็นที่รวมหนังสือ สิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ การจัดการศึกษา สิ่งเหล่านี้ให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำโดยเฉพาะผู้นำทางด้านการศึกษา เพราะผู้นำในองค์กรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรทางการศึกษา เพราะผู้นำทางวิชาการหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ดังนั้น ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการบังคับบัญชามอบหมายในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และผู้นำจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนนั้นจำเป็นต้องอาศัย

ผู้นำที่มีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถบริหารปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ได้ดียิ่งขึ้น

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .423$ ) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจการเรียนรู้ และภาวะผู้นำวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพครูมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สมุทร สมปอง (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 3) เพื่อศึกษาผลการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ในด้านความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พฤติกรรมการสอน ผลงานการพัฒนาการเรียนการสอน ความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ความร่วมมือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ได้แก่ ผู้บริหารและครูจากโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 379 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวน 758 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Radom Sampling) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ได้มากโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำพู เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติวิจัยพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย ปรากฏว่า 1. สภาพปัจจุบันในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนที่ร่วมวิจัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การเตรียมองค์การเพื่อการเรียนรู้ 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ผลที่คาดหวัง 3. ผลการประเมินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก ด้านความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของครู พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า ครูมีการเปลี่ยน

พฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก ด้านผลงานการพัฒนาการเรียนการสอนของครู พบว่าครูมีผลงานสอดคล้องกับบทเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและด้านความร่วมมือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า ครูมีความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ” กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ”: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การเตรียมองค์การเพื่อการเรียนรู้ 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) การประเมินผลที่คาดหวังและมีผลการประเมินรูปแบบในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้อง ครบคลุม และ 2) ผลการใช้รูปแบบพบว่านักเรียนชั้น ป. 1 – 6 มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการอ่าน เพื่อความเข้าใจเฉลี่ยทุกชั้นเท่ากับร้อยละ 80.11 ครูมีพฤติกรรมสอนอ่านเพื่อความเข้าใจในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ในระดับมาก

อนัญติยา ซาระวงศ์ (2561, หน้า 160-162) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามสถานะของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การปรับเปลี่ยนองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ที่ทำให้การทำงานทำได้ผลผลิตสูง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นร่วมงาน เห็นประโยชน์จากการปฏิบัติ และมีวิสัยทัศน์

ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และมีความเป็นไปได้ผู้ร่วมงานยอมรับในพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ถ่ายทอดความคิดที่สำคัญให้เห็นถึงค่านิยมและความเชื่อของตนสามารถ แสดงให้ผู้ร่วมงานมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน และสร้างความมั่นใจ แก่ผู้ร่วมงานว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็น ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นมาคิดพิจารณา เพื่อหาทางป้องกันล่วงหน้า ส่งเสริมการกำหนดปัญหา โดยใช้เหตุผล และหลักฐานข้อมูลมากกว่าความรู้สึก และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ตั้งสมมติฐานเมื่อเกิดข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปรับปรุงระบบ การจัดเก็บข้อมูลได้สอดคล้องกับความต้องการการปฏิบัติงานของตน โรงเรียนมีเครื่อง คอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่พร้อมใช้และทันสมัย และมีการประเมินผลการใช้ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ธีรชัย รัตนรังษี (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษา ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่า ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการ สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์ รูปแบบการพัฒนาศาสตร์ครูควรเกิดจากความสมัครใจของครู ครูจัดการ เรียนรู้โดยบูรณาการกับชีวิตจริง รูปแบบ PLC มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ การสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกัน Share Vision: S การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม Team Learning: T การจัดการเรียนรู้สู่ผู้เรียน Instruction: I การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน Peer Coaching: P การถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ After Action Review: A และประสิทธิผลของรูปแบบ ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังแตกต่างกัน มีความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียน ก่อนและหลังแตกต่างกัน มีทักษะ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในระดับดีเยี่ยมและมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มากที่สุด

จิรัชภัฏษ์ ใจเมือง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการ บริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ที่มาร่วมแรงร่วมใจ การสร้างภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ การสร้างชุมชนกัลยาณมิตร โครงการสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการนำสู่การปฏิบัติ และขั้นตอนการ ประเมินผล และรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประกอบด้วย 1) องค์ประกอบ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา 6 องค์ประกอบ 2) แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย การบริหารตามกระบวนการ PIE Model ได้แก่ ขั้นการวางแผนนำสู่การ ปฏิบัติ และการประเมินผล 3) ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการบริหารตามกระบวนการบริหาร เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประกอบด้วย ผลผลิตด้านคุณภาพครู และผลลัพธ์ด้านคุณภาพ ผู้เรียนและ 4) ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่เกิดจากการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วยการมีส่วนร่วม และความเข้มแข็งของ องค์การ

วัชรพร แสงสว่าง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนา แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันการส่งเสริมชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์การ ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการพัฒนา แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน 29 แนวทาง ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มี 4 แนวทาง ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ มี 5 แนวทาง

ด้านภาวะผู้นำร่วม มี 6 แนวทาง ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มี 4 แนวทาง ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มี 5 แนวทาง และ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มี 5 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน โดยรวมความเหมาะสม ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

### 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

Anderson (2000, p. 156) ได้ทำวิจัยเรื่อง The Importance of Instructional Leadership Behavior as Perceived by Middle School Teacher, Middle School Principal, and Educational Leadership Professors ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นผู้นำทางการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 132 คน โดยมีพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสารการจัดการหลักสูตร และการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศ การสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Mickey (2000, p. 99) ได้ทำวิจัยเรื่อง Instructional Leadership: A vehicle for one urban principal to effective pedagogical restructuring in a Middle School ภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องของวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่นใช้ในการเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง การศึกษาครั้งนี้ต้องการหลอมรวมการเรียนการสอนเข้ากับการบริหารการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการใช้วิธีเชิงระบบในการปรับโครงสร้างการทำงาน ให้รับรู้ถึงความสำคัญของอำนาจในตำแหน่งหรือบทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง และพบว่าภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงานเป็นรูปของภาวะผู้นำที่มีความสำเร็จสูง ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างผู้บริหารจะสนับสนุนการสร้างทีมงาน และการร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังคำนึงถึงความปลอดภัยกฎระเบียบและบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารจะช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ

และในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนี้เป็นการปฏิบัติ ซึ่งต้องใช้เวลามากจำต้องอาศัยการวางแผนการจัดการที่ดีอาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะเป็นผู้มีความสามารถ ผู้อำนวยการความสะดวก และคอยกระตุ้นรวมทั้งจะต้องเต็มใจสละอำนาจ และยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครูได้ศึกษากระบวนการรับรู้ความรู้ความเข้าใจในทางสังคมของนักเรียน และวิธีการสอนของครูที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจของนักเรียน ความเข้าใจได้นิยามว่าเป็นความรู้สึกรับรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับความสามารถ ความเป็นอิสระและความผูกพันในโรงเรียน วิธีการสอนของครูนิยามว่าครูใช้วิธีการที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางพบว่า รูปแบบการปฏิบัติการทดสอบแสดงให้เห็นกระบวนการโดยมีลักษณะภูมิหลังของนักเรียน บริบทโรงเรียนและตัวแปรทางจิตวิทยา ซึ่งสามารถส่งอิทธิพลต่อการจูงใจ

Yamada (2000, p. 143) ได้ทำวิจัยเรื่อง Elementary School

Principals Perceptions of Responsibilities and Competencies for Instructional leadership

ความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาเมืองเฟสโนรัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในด้านการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสิทธิภาพในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ในการศึกษายังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร และเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนรวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจากที่กล่าวมา

Muhammod Azeem (2012, pp. 242-247) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัย

ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับประถมศึกษาในรัฐปัญจาบ ประเทศปากีสถาน องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนมี 17 องค์ประกอบ พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครูและการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ โดยออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของสังคมและการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

Jafarzadeh (2014, Abstract) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองคาราจประเทศอิหร่าน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดในด้านทักษะการบริหารของ Robert Katz ซึ่งมีทักษะ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมนิทัศน์ โดยใช้ระบบการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมนิทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ทักษะใดที่ผู้บริหารมีเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามความสัมพันธ์กันทางบวก

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Andrews and Lewis (2002, p. 28) ได้ทำวิจัยเรื่อง เรื่อง ประสิทธิภาพของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: รูปแบบใหม่ของการพัฒนาตนเองของครูและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงตนเองโดยรายงานนิสัยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน พุดคุยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและความแตกต่างกันของกลยุทธ์การสอน ความสัมพันธ์ของผู้นิเทศที่จะตรวจสอบและเปลี่ยนวิธีปฏิบัติในชั้นเรียนของพวกเขา การมีส่วนร่วมอำนวยความสะดวกภายในและภายนอกอย่างมีนัยสำคัญในการให้บริการ โครงสร้างของกลุ่มและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนการดูแล เพิ่มความชอบธรรมให้กับความพยายามของกลุ่มความคิดและให้แนวทางที่จะรักษาความพยายามของกลุ่มความคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรของโรงเรียน ทั้งมุมมองของครูเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน และมุมมองของโรงเรียนภายในบริบทที่กว้างขึ้นของชุมชน

Dunne, Nave, and Lewis (2002, pp. 2-10) ได้ทำวิจัยเรื่อง กรณีศึกษาชุมชนการเรียนรู้ Lucent พบว่า การมีส่วนร่วมของครูได้เพิ่มขึ้นจากเดิมอย่างต่อเนื่องกว่าสามปี การสำรวจข้อมูลโดยรวมแสดงให้เห็นการตอบสนองในเชิงบวกของครูต่อประสิทธิภาพของพวกเขาในชุมชนการเรียนรู้ การใส่ใจเป็นพิเศษและความลึกของงานที่ทำในชุมชนการเรียนรู้ คือ เมื่อตัวแปรสำคัญ สภาพแวดล้อมโดยรอบที่หลอมรวมกันของชุมชนการเรียนรู้ เป็นความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลง โดยขึ้นอยู่กับบริบทที่แตกต่างกัน ความสำเร็จของชุมชนการเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับทักษะ และความมุ่งมั่นของโค้ชและครูผู้สอน และเมื่อวัฒนธรรมโรงเรียนส่งเสริมโดยผู้นำในโรงเรียน

Supoviz (2002, pp. 1591–1626) ได้ทำวิจัยเรื่อง การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพในสามโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับการคัดเลือก พบว่า แต่ละโรงเรียนจะแสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นคงที่ในอัตราร้อยละของนักเรียน ประสิทธิภาพเหนือระดับ หรือเกรดในวิชาคณิตศาสตร์และการอ่านทั่วทั้งสามโรงเรียน ความร่วมมือของครูที่เน้นผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เมื่อเวลาผ่านไปครูมีความพยายามร่วมกันที่จะขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน จนประสบความสำเร็จที่ผลการเรียนของผู้เรียน เป็นแนวทางสำคัญสำหรับการปลูกฝังความรู้สึกรับรู้ความสามารถของครูที่ประสบความสำเร็จ ไปสู่ครูรุ่นใหม่ของโรงเรียนเหล่านี้

Leonard and Leonard (2003, pp. 238–264) ได้ทำวิจัยเรื่อง The physical properties of compost พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จต่อมาพบว่า ล้มเหลวในการแบ่งปันเทคนิคการสอนระหว่างครูในโรงเรียน และโรงเรียนที่ไม่สามารถสร้างการแบ่งปันเทคนิคการสอนระหว่างครูในโรงเรียน มีสาเหตุมาจากโครงสร้างการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ประเด็นเรื่องเวลา โรงเรียนไม่มีวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ คณะครูปฏิเสธการแบ่งปันเทคนิคการสอนระหว่างกัน

Supovitz, J.A. & Christman, J.B. (2003, pp. 2–4) ได้ทำวิจัยเรื่อง ชุมชนการพัฒนาการสอนของครู บทเรียนจาก Cincinnati และ Philadelphia พบว่า การเรียนรู้ชุมชนขนาดเล็กที่ช่วยให้ครูผู้สอนที่รู้สึกกลัวกับว่าโรงเรียนของพวกเขาปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้มีโอกาสดีกว่าที่จะติดต่อสื่อสาร และทำงานร่วมกับเพื่อนครู ความคิดริเริ่มการอ่านออกเขียนได้ ให้การเรียนรู้ชุมชนขนาดเล็กที่เน้นความเข้มแข็งชุมชนมืออาชีพทั่วทั้ง Cincinnati และ Philadelphia มีความพยายามปฏิรูปอิทธิพลวัฒนธรรมของโรงเรียนในทางบวก แต่ไม่ได้โดยอัตโนมัติไปยังการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการณ์การสอนเฉพาะ เมื่อมีความพยายามร่วมกันของชุมชน ครูมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติที่สอนอยู่ การปรับปรุงที่วัดได้จริงจากนักเรียน การเรียนรู้ในหลายกรณี ชุมชนครูใช้เวลาน้อย มุ่งเน้นไปที่การเรียนการสอนการปฏิบัติ หรือการวางแผนหลักสูตร เพื่อให้การพัฒนาในชุมชนสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน

Calcasola (2009, pp.1406–1417) ได้ทำวิจัยเรื่อง Episode-based performance measurement and payment: Making it a reality พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพรวมของครู และชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลการ



เรียนดีมากขึ้น และคณะครูที่รู้สึกว่าคุณครูมีประสิทธิภาพพร้อมในโรงเรียน ระบุว่าโรงเรียนของพวกตนเป็นชุมชนชนการเรียนรู้วิชาชีพเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นการเพิ่มการรับรู้ความสำเร็จของครูที่เป็นปัจจุบัน และสร้างความคาดหวังต่อไปในอนาคต ความผูกพันจากการทำงานร่วมกัน มีความเชื่อมโยงไปถึงประสิทธิภาพแห่งตนของคุณ เมื่อครูมีการควบคุมการตัดสินใจในระดับห้องเรียน

Owen (2014, pp. 54–77) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูรวมทั้งการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของคุณ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการปฏิบัติที่มีต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของคุณผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ทำให้อาจจะกล่าวได้ว่าชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของคุณยังเป็นประเด็นใหม่ในสถานศึกษาที่เพิ่งเริ่มต้นระยะแรกใช้เป็นตัวประกอบของการเข้าสู่วิหะฐานะของคุณ ดังนั้น ผู้บริหารส่วนหนึ่งยังอาจมีการปฏิบัติที่มากบ้างน้อยบ้าง การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของคุณจำเป็นจะต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม

Parry Graham (2015, abstract) ได้ทำวิจัย เรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคุณผ่านการเรียนรู้แบบร่วมมือ: กรณีศึกษาของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Improving Teacher Effectiveness through Structured Collaboration: A Case Study of a Professional Learning Community) ศึกษาผลการใช้กรณีศึกษาผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ (PLC) การพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมตอนต้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน ระดับเกรด 6 เกรด 7 และ เกรด 8 โดยใช้แบบสำรวจการพัฒนาตนเอง การสัมภาษณ์ครู และเอกสารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า การจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพ เปรียบเทียบระหว่างครูวิชาเดียวกัน ครูเกรดเดียวกัน พบว่า ครูมีศักยภาพและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญ ประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ คือ ความเป็นผู้นำและการจัดการองค์กร รายละเอียดกิจกรรม การพบปะกันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาชุมชนระหว่างทีมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะสามารถช่วยพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก

โดยจากตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารที่มีความถี่ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรและการสอน ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ด้านการพัฒนาของผู้เรียน ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/ การนิเทศกำกับและติดตาม และด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษาและจะนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารนั้นมาหาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และด้านนวัตกรรมการสอน ซึ่งเป็นผลที่ได้จากกระบวนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก (พ.ศ. 2562 – 2565) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการดำเนินการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 600 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 58 คน และครูผู้สอน จำนวน 542 คน จากทั้งหมด 65 โรงเรียน (ข้อมูลข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563)

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชุม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน โดยกำหนดสัดส่วนผู้บริหาร : ครูผู้สอน ในสัดส่วน 1 : 3 ดังนั้นจะเป็นกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 58 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน จากโรงเรียนขนาดเล็กทั้งหมด 65 โรงเรียน วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 58 คน และครูผู้สอนจำนวน 192 คน

การสุ่มตัวอย่างดำเนินการดังนี้

2.1 เลือกโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกโรงเรียน

2.2 เจาะจงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มทุกโรงเรียน จำนวน 58 คน

2.3 ใช้การสุ่มอย่างง่ายครูผู้สอน โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 3 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 58 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน รายละเอียดนำเสนอในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

โรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	30	268	298	30	99	129
นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	28	274	302	28	93	121
รวมทั้งสิ้น	58	542	600	58	192	250

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก  
จำแนกเป็นที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร และนอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร  
จำนวน 65 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร						
1. บ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา	1	7	8	1	3	4
2. บ้านดอนหมูโพธิ์ศรี (ชุมชนพัฒนา)	1	8	9	1	3	4
3. ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	8	9	1	3	4
4. ชุมชนเชียงเคียวราษฎร์รังสรรค์	1	9	10	1	3	4
5. บ้านดอนเชียงคุณ	1	5	5	1	3	4
6. ดงชนเหล่าแมดบำรุงวิทย์	1	7	8	1	3	4
7. บ้านกุดแซ่	1	7	8	1	3	4
8. บ้านนาแก	1	6	7	1	3	4

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
9. บ้านดงขวาง	0	8	8	0	3	3
10. บ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ	1	5	6	1	3	4
11. บ้านนาทับแก	1	3	4	1	3	4
12. บ้านพะโค	1	7	8	1	3	4
13. นาออยคำสะอาด	1	7	8	1	3	4
14. ธาตุนาเวงวิทยา	1	10	11	1	3	4
15. ห้วยปลาเฒ่าผดุงวิทยา	1	10	11	1	3	4
16. ผักแพรวบำรุงวิทยา	1	10	11	1	3	4
17. บ้านโพนยางคำ กรป.กลาง พัฒนา	0	7	7	0	3	3
18. บ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ	1	9	10	1	3	4
19. บ้านหนองปลาตุ๊กศรีวิทยา	1	11	12	1	3	4
20. บ้านพังขว้างวัฒนศิลป์	1	11	12	1	3	4
21. บ้านดงขอมสามัคคีพิทยาศิลป์	1	11	12	1	3	4
22. บ้านโนนสวรรค์สมบูรณวิทย์	1	8	9	1	3	4
23. บ้านพังขว้างเหนือ 909 กรป.กลาง อุปลัมภ์	1	7	8	1	3	4
24. ห้วยทรายวิทยา	1	13	14	1	3	4
25. บ้านนา(คุรุราษฎร์อุทิศวิทยายน)	1	7	8	1	3	4
26. บ้านท่าม่วง	1	8	9	1	3	3
27. บ้านดอนสัมพันธ์	1	6	7	1	3	4

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
28. บ้านสายปลาหลาย (คุรุราษฎร์ผดุง)	1	8	9	1	3	4
29. บ้านพะเนาว์ราษฎร์บำรุง สาขานานาขาม	0	7	7	0	3	4
30. บ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	1	8	9	1	3	4
31. บ้านหนองสระ	1	7	8	1	3	4
32. บ้านคอนยาง (สหราษฎร์บำรุงวิทย์)	1	12	13	1	3	4
33. บ้านสว่างไสงประชาอุทิศ	1	11	12	1	3	4
รวม	30	268	298	30	99	129
<u>นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร</u>						
<u>อำเภอกุสุมาลย์</u>						
34. บ้านขงเตา	1	11	12	1	3	4
35. บ้านทุ่งศรี	1	11	12	1	3	3
36. บ้านหนองปลาตอง (ประชาวิทยาคาร)	1	13	14	1	3	4
37. นาเพียงสว่างวิทยานุกูล (สาขาศรีคงคำ)	0	0	0	0	0	0
38. บ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	1	10	11	1	3	4
39. บ้านนาดี	1	11	12	1	3	4
40. บ้านอุ่มจาน	1	13	14	1	3	4
41. บ้านโคกสะอาด	1	7	8	1	3	4
42. แก่งคำประชาสามัคคี	1	7	8	1	3	3

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
43. บ้านสนามบิน	1	5	6	1	3	4
รวม	9	88	97	9	27	36
อำเภอต่างอย						
44. บ้านห้วยหวด	0	5	5	0	3	3
45. บ้านกวนบูน	1	6	7	1	3	4
รวม	1	11	12	1	6	7
อำเภอโคกศรีสุพรรณ						
46. บ้านดามวงค์	1	6	7	1	3	4
47. บ้านลาดค้อ	1	8	9	1	3	4
48. บ้านป่าปอสหพัฒนศึกษา	1	7	8	1	3	4
49. บ้านนามนประชาสามัคคี	1	7	8	1	3	4
50. บ้านนาสีนวล	1	12	13	1	3	4
51. บ้านห้วยแคน	1	8	9	1	3	4
52. บ้านหนองแซงโนนมาลา	1	12	13	1	3	4
53. บ้านดงหนองเหียน	1	9	10	1	3	4
รวม	8	69	77	8	24	32
อำเภอโพนนาแก้ว						
54. บ้านโคกแก้ว	0	6	6	0	3	3
55. บ้านน้ำพุคุรุราษฎร์	1	6	7	1	3	4
56. บ้านโพนบกผดุงศาสตร์	1	7	8	1	3	4
57. โพนงามโคกวิทยา	1	10	11	1	3	4
58. บ้านวังปลาเชื่อม	1	7	8	1	3	4
รวม	4	36	40	4	15	19



ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอภูพาน						
59. บ้านสร้างแก้ว	1	9	10	1	3	4
60. บ้านสะพานสาม	1	8	9	1	3	4
61. บ้านใหม่พัฒนา	0	11	12	0	3	3
รวม	2	28	30	2	9	11
อำเภอกุสุมาลย์						
62. บ้านคอนออย	1	10	11	1	3	4
63. บ้านนามองดงนิมิตวิทยา	1	16	17	1	3	4
64. บ้านกุดน้ำใส	1	9	10	1	3	4
65. บ้านเชิงดอย	1	7	8	1	3	4
รวม	4	42	46	4	12	16
รวมในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	30	268	298	30	99	129
รวมนอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	28	274	302	28	93	121
รวมทั้งสิ้น	58	542	600	58	192	250

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก  
จำนวน 65 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา	1	7	8	1	3	4
2. บ้านดอนหมุโพธิ์ศรี (ชุมชนพัฒนา)	1	8	9	1	3	4
3. ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	8	9	1	3	4
4. ชุมชนเชียงเคือราษฎร์รังสรรค์	1	9	10	1	3	4
5. บ้านดอนเชียงคุณ	1	5	5	1	3	4
6. ดงชนเหล่าแมดบำรุงวิทย์	1	7	8	1	3	4
7. บ้านกุดแช	1	7	8	1	3	4
8. บ้านนาแก	1	6	7	1	3	4
9. บ้านดงขวาง	0	8	8	0	3	3
10. บ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	1	5	6	1	3	4
11. บ้านนากับแก	1	3	4	1	3	4
12. บ้านพะโค	1	7	8	1	3	4
13. นาออยคำสะอาด	1	7	8	1	3	4
14. ธาตุนาเวงวิทยา	1	10	11	1	3	4
15. ห้วยปลาเฒ่าผดุงวิทยา	1	10	11	1	3	4
16. ผักแพรวบำรุงวิทยา	1	10	11	1	3	4
17. บ้านโพนยางคำ grp.กลาง พัฒนา	0	7	7	0	3	3
18. บ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ	1	9	10	1	3	4
18. บ้านหนองปลาตุ๊กศรีวิทยา	1	11	12	1	3	4
20. บ้านพังขว้างวัฒนศิลป์	1	11	12	1	3	4
21. บ้านดงยอสามัคคีพิทยาศิลป์	1	11	12	1	3	4

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
22. บ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย	1	8	9	1	3	4
23. บ้านพังขว้างเหนือ 909 กรป.กลาง อุบลรัตน์	1	7	8	1	3	4
24. ห้วยทรายวิทยา	1	13	14	1	3	4
25. บ้านนา(คุรุราษฎร์อุทิศวิทยายน)	1	7	8	1	3	4
26. บ้านทามวง	1	8	9	1	3	3
27. บ้านคอนสัมพันธ์	1	6	7	1	3	4
28. บ้านสายปลาหลาย (คุรุราษฎร์ผดุง)	1	8	9	1	3	4
29. บ้านพะเนาราษฎร์บำรุง สาขาบ้านนาขาม	0	7	7	0	3	4
30. บ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	1	8	9	1	3	4
31. บ้านหนองสระ	1	7	8	1	3	4
32. บ้านคอนยาง (สหราษฎร์บำรุงวิทย)	1	12	13	1	3	4
33. บ้านสามโฮงประชาอุทิศ	1	11	12	1	3	4
34. บ้านขงเตา	1	11	12	1	3	4
35. บ้านทุ่งศรี	1	11	12	1	3	3
36. บ้านหนองปลาตอง (ประชาวิทยาคาร)	1	13	14	1	3	4
37. นาเพียงสว่างวิทยานุกูล (สาขาศรีคงคำ)	0	0	0	0	0	0
38. บ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	1	10	11	1	3	4

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
39. บ้านนาดี	1	11	12	1	3	4
40. บ้านอุ่มจาน	1	13	14	1	3	4
41. บ้านโคกสะอาด	1	7	8	1	3	4
42. แก่งคำประชาสามัคคี	1	7	8	1	3	3
43. บ้านสนามบิน	1	5	6	1	3	4
44. บ้านห้วยหวด	0	5	5	0	3	3
45. บ้านกวนบูน	1	6	7	1	3	4
46. บ้านดามวงคำ	1	6	7	1	3	4
47. บ้านลาดค้อ	1	8	9	1	3	4
48. บ้านป่าปอสหพัฒนศึกษา	1	7	8	1	3	4
49. บ้านนามนประชาสามัคคี	1	7	8	1	3	4
50. บ้านนาสีนวล	1	12	13	1	3	4
51. บ้านห้วยแคน	1	8	9	1	3	4
52. บ้านหนองเข้โนนมาลา	1	12	13	1	3	4
53. บ้านดงหนองเหียน	1	9	10	1	3	4
54. บ้านโคกแก้ว	0	6	6	0	3	3
55. บ้านน้ำพุคุรุราษฎร์	1	6	7	1	3	4
56. บ้านโพนบกผดุงศาสตร์	1	7	8	1	3	4
57. โพนงามโคกวิทยา	1	10	11	1	3	4
58. บ้านวังปลาเชื่อม	1	7	8	1	3	4
59. บ้านสร้างแก้ว	1	9	10	1	3	4
60. บ้านสะพานสาม	1	8	9	1	3	4
61. บ้านใหม่พัฒนา	0	11	12	0	3	3

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
62. บ้านคอนอย	1	10	11	1	3	4
63. บ้านนามองดงนิมิตวิทยา	1	16	17	1	3	4
64. บ้านกุดน้ำใส	1	9	10	1	3	4
65. บ้านเชิงดอย	1	7	8	1	3	4
รวม	59	542	600	58	192	250

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

#### 1. ลักษณะเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 4 ชุด สำหรับผู้บริหารและครูผู้สอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดที่ตั้งโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
  - 1.2 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
  - 2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี
  - 2.3 มากกว่า 20 ปี
3. ที่ตั้งโรงเรียน
  - 3.1 อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
  - 3.2อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 7 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีคิดลิเคอร์ท (Rensis Likert's) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82) ดังนี้

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

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตามวิธีคิดของลิเคอร์ท (Rensis Likert's) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82) แบ่งเป็นการวัด 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน ระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน ระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลการ  
ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนน  
เป็นเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพ

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชน  
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชน  
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชน  
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51– 2.50 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชน  
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย

1.00– 1.50 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชน  
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3. การหาค่าประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ  
ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัย  
ที่เกี่ยวข้อง

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาประมวลเป็นองค์ความรู้  
และนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปร

3.3 นำตัวบ่งชี้หรือตัววัดคุณภาพในนิยามตัวแปร  
มาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา

4. ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content  
validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน  
และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนี  
ความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป นำมาปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหา  
ให้สอดคล้อง (Internal Consistency) ถูกต้องและสมบูรณ์ตรงตามเนื้อหาที่ศึกษา  
ซึ่งคุณสมบัติและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญมีดังนี้

4.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับ  
ปริญญาเอกและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา  
ไม่ต่ำกว่า 10 ปี

4.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี  
คณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎี  
บัณฑิต และสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์  
อาจารย์ประจำหลักสูตรหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎี  
บัณฑิต และสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



4.2 นักบริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางสาขา  
การศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

4.2.1 ดร.สมพร หลิมเจริญ ศึกษาในเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศก์ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านบริหาร  
การศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

4.3.1 ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ  
โรงเรียนบ้านนาแก อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา  
มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี

4.4.1 นางนันทิยา พรหมเมือง ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน  
ความสอดคล้องของแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผล  
ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนี  
ความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความ  
สอดคล้องทั้ง 35 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ ด้านประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชน  
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสอดคล้องทั้ง 29 ข้อ มีค่า IOC  
เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ  
มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

6. ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ 134/2564 วันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2564

7. นำแบบสอบถามที่พัฒนา แก่ไขสมบูรณ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนละ 2 คน จาก 25 โรงเรียน จำนวน 50 คน มีรายละเอียดดังนี้

7.1 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จำนวน 30 คน จาก 15 โรงเรียน

7.2 โรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตอำเภอสว่างแดนดิน จำนวน 20 คน จาก 10 โรงเรียน

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ดัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้ มีค่าคุณภาพเครื่องมือดังนี้

8.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกลนคร เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .239 - .889 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .940

8.1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ของโรงเรียนค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .501 - .590 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .711

8.1.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .396 - .767 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .724

8.1.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ/ชุมชนวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .481 - .889 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .883

8.1.4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .483 – .666 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .793

8.1.5 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .399 – .787 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .756

8.1.6 ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/ การนิเทศกำกับและติดตาม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .239 – .843 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .813

8.1.7 ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .252 – .809 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .709

8.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .239 – .889 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .940

8.2.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 278 – .535 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .679

8.2.2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 265 – .779 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .808

8.2.3. ด้านภาวะผู้นำร่วม ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .272 – .776 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .801

8.2.4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .584 – .853 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .851

8.2.5. ด้านนวัตกรรมการสอน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .251 – .718 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .726

9. นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

10. จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้างนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับ แบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบ ความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล
3. รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุด นำไปลงรหัส
4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูล

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

1. การนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติ และที่ตั้งโรงเรียน ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์ และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน วิเคราะห์ การทดสอบค่า t (t-test) ชนิด Independent samples ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบ ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบอย่างง่าย ตามวิธีการของ Scheffe' หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสร้าง สมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันโดยทิศทางของความสัมพันธ์ พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปใน ทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปใน ทิศทางลบ แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6. วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
  - 1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
  - 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
  - 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
  - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
  - 2.1 หาค่า IOC (Index of item objective congruence) ของแบบสอบถาม โดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)
  - 2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha-Coefficient)

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งและที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ t-test ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบประสพการณ์ในตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งประสพการณ์ในตำแหน่ง และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ t-test ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบประสพการณ์ในตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment correlation) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายความสัมพันธ์ เป็นดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376)

ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะลด แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม

ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะเพิ่ม แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลด

ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า  $r$  มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .91-1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .71-.90 แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .31-.70 แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .01-.30 แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ



ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .00 แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

3.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

## **ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1**

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยจึงนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

### **1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนามีดังนี้**

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณะบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตร หลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต และสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ  
หลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต และสาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร  
ครุศาสตร์มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต และสาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 นักบริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท  
ทางสาขาการศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.2.1 ดร.สมพร หลิมเจริญ ศึกษาพิเศษศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 ศึกษาพิเศษของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางสาขาการศึกษา มีประสบการณ์  
ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.3.1 นายวัชรพงษ์ ภูยางลิ้ม ศึกษาพิเศษศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านการบริหาร  
การศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.4.1 ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้าน  
นาแก อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1

1.4.2 ดร.กรรณา โถชาวี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านโพนบงสทราษฏร์วิทยา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.5 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา  
มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.5.1 นายเสริมโชค บุระเนตร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.5.2 นายเรืองวัฒนา พรหมเมือง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านม่วงไข่ประชาราษฎร์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.5.3. นางมลิวลัย เลิศศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนยางคำ กรป.กลางพัฒนา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นำเสนอโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- |           |     |   |
|-----------|-----|---|
| N         | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                        |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง                 |
| S.D.      | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| %         | แทน | ร้อยละ                                    |

t	แทน ค่าสถิติการแจกแจง t (t – distribution)
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ .01
X <sub>t</sub>	แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
X <sub>1</sub>	แทน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน
X <sub>2</sub>	แทน การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
X <sub>3</sub>	แทน การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ
X <sub>4</sub>	แทน การพัฒนาผู้เรียน
X <sub>5</sub>	แทน การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
X <sub>6</sub>	แทน การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับ และติดตาม
X <sub>7</sub>	แทน การส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา
Y <sub>t</sub>	แทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก
Y <sub>1</sub>	แทน วิสัยทัศน์ร่วม
Y <sub>2</sub>	แทน ทีมร่วมแรงร่วมใจ
Y <sub>3</sub>	แทน ภาวะผู้นำร่วม
Y <sub>4</sub>	แทน การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
Y <sub>5</sub>	แทน นวัตกรรมการสอน
X <sub>t</sub>	แทน ผลรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
Y <sub>t</sub>	แทน ผลรวมประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก
SS	แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
Df	แทน ชั้นแห่งความอิสระ
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sub>2</sub>	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์

- $\alpha$  แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- B แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- $\beta$  แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- S. E. b แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
- S.E.est แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของการพยากรณ์

### ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 250 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหารจำนวน 58 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์จำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งและที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกันไป สถิติที่ใช้ คือ t-test ชนิด Independent samples

ส่วนการเปรียบเทียบประสพการณ์ในตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ t-test ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบประสพการณ์ในตำแหน่งใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment correlation)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งโรงเรียน โดยการหาร้อยละ (Percentage) ปราบกฏดังตาราง 6

ตาราง 6 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ  
การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งโรงเรียน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพการดำรงตำแหน่ง</b>		
ผู้บริหาร	58	23.20
ครูผู้สอน	192	76.80
<b>รวม</b>	<b>250</b>	<b>100</b>
<b>ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 10 ปี	97	38.80
ระหว่าง 10 – 20 ปี	58	23.20
มากกว่า 20 ปี	95	38.00
<b>รวม</b>	<b>250</b>	<b>100</b>
<b>ที่ตั้งโรงเรียน</b>		
อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	51.60
อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	48.40
<b>รวม</b>	<b>250</b>	<b>100</b>

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 และครูผู้สอน จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 ประสบการณ์ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามที่ตั้งโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตั้งโรงเรียนอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 และกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งโรงเรียนอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้



## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ผลการวิเคราะห์		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน	4.50	0.59	มาก
2	การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	4.54	0.59	มากที่สุด
3	การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ	4.51	0.52	มากที่สุด
4	การพัฒนาผู้เรียน	4.48	0.57	มาก
5	การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	4.53	0.50	มากที่สุด
6	การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม	4.52	0.47	มากที่สุด
7	การส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา	4.41	0.55	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.49</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ( $\bar{X}$  = 4.54) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ( $\bar{X}$  = 4.53) การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ( $\bar{X}$  = 4.52)

การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ( $\bar{X}$ = 4.51) ส่วนด้านที่เหลือน้อยในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน ( $\bar{X}$ = 4.50) การพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X}$ = 4.48) และการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ( $\bar{X}$ = 4.47)

ผลการสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก” ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 8 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการกำหนดกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์โดยยึดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสมชัดเจน	4.55	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ให้กับบุคลากรได้อย่างชัดเจน	4.50	0.62	มาก
3. ผู้บริหารมีการดำเนินการวัดผลและประเมินผล ความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์สู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน	4.45	0.67	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ โดยยึดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสมชัดเจน ( $\bar{X}$  = 4.55) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.54	0.62	มากที่สุด
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการประสานงานและกำกับดูแลการสอนของครู	4.57	0.58	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการประเมินวัดผลและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์สู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.50	0.67	มาก
<b>รวม</b>	4.54	0.59	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการประสานงานและกำกับดูแลการสอนของครู ( $\bar{X}$  = 4.57) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X}$  = 4.54) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ด้านการพัฒนาริชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาริชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางเพื่อส่งเสริมและพัฒนา ด้านวิชาการ วิชาชีพรู ชุมชนวิชาชีพโดยยึดการมี ส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสมชัดเจน	4.48	0.62	มาก
2. ผู้บริหารมีการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากร	4.45	0.64	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.57	0.62	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ดี	4.54	0.62	มากที่สุด
5. ผู้บริหารกับครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.58	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครูผู้สอน	4.49	0.64	มาก
7. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	4.45	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.51</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาริชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับ  
มากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารกับครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ( $\bar{X}$  = 4.58)  
ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 4.57) และผู้บริหารสนับสนุน  
ให้ครูมีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ดี ( $\bar{X}$  = 4.54) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้นักเรียนสืบค้นความรู้ และสร้างความรู้ด้วยตนเอง	4.47	0.66	มาก
2. ผู้บริหารมุ่งให้ครูจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้า ของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมการบริหารจัดการชั้นเรียน เชิงบวกของครูในการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ ของนักเรียน	4.50	0.63	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนวิเคราะห์ ความก้าวหน้าของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.46	0.61	มาก
4. ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและส่งเสริม ให้ครูนำเสนอพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	4.48	0.63	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและนำผลการวิเคราะห์ มาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.50	0.62	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.48</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 4.48)  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา  
น้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์  
ทางการเรียนของนักเรียนและนำผลการวิเคราะห์มาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ  
นักเรียน ( $\bar{X}$ = 4.50) ผู้บริหารมุ่งให้ครูจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน  
มุ่งเน้นที่พฤติกรรมการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกของครูในการพัฒนาและส่งเสริม  
การเรียนรู้ของนักเรียน ( $\bar{X}$ = 4.50) ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและส่งเสริม  
ให้ครูนำเสนอพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ( $\bar{X}$ = 4.48)

ตาราง 12 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน จัดให้มีสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียน	4.56	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียน ให้เป็นระเบียบและปลอดภัย	4.53	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการ จัดบรรยากาศมีความรู้สึกศรัทธาและเห็นคุณค่า ของสถานศึกษา	4.55	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อสะท้อน ผลการปฏิบัติงานของครู	4.49	0.60	มาก
<b>รวม</b>	4.53	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนจัดให้มี  
สิ่งแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน  
( $\bar{X}$  = 4.56) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศมีความรู้สึก  
ศรัทธาและเห็นคุณค่าของสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.55) และผู้บริหารจัดสิ่งแวดล้อมและ  
บรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นระเบียบและปลอดภัย ( $\bar{X}$  = 4.53) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ใน  
ระดับมาก

ตาราง 13 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน  
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
 เขต 1 ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม  
 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศ กำกับและติดตาม	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.54	0.57	มากที่สุด
2. มีการนิเทศกำกับและติดตามการจัดการเรียนการสอน แบบกัลยาณมิตร	4.55	0.58	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกำกับให้ครูสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้	4.48	0.60	มาก
4. ผู้บริหารกำกับ ติดตามการสอนของครูให้สอดคล้อง วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน	4.52	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และบันทึกการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.49	0.57	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินตนเองของครูและนำผล มาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	4.54	0.54	มากที่สุด
7. ผู้บริหารวางแผนการนิเทศและประเมินผลการเรียน การสอนร่วมกับครูและแจ้งให้ครูทราบผลการประเมิน เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	4.49	0.58	มาก
8. ผู้บริหารเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชนมาร่วมวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา	4.54	0.58	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.52</b>	<b>0.47</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น  
 ของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับ  
 และติดตามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน  
 ระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ มีการนิเทศกำกับ  
 และติดตามการจัดการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร ( $\bar{X}$  = 4.55) ผู้บริหารส่งเสริม

การประเมินตนเองของครูและนำผลมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X}$ = 4.54) มีการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ( $\bar{X}$ = 4.54) ผู้บริหารเชิงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชนมาร่วมวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา ( $\bar{X}$ = 4.54) ผู้บริหารกำกับ ติดตามการสอนของครูให้สอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน ( $\bar{X}$ = 4.52) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซม การสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ และจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์จากหน่วยงานต้นสังกัด	4.29	0.81	มาก
2. มีการวางแผนงานในการจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน	4.48	0.62	มาก
3. มีการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์บางอย่างรวมระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานใกล้เคียง	4.34	0.79	มาก
4. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสื่อวัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน	4.50	0.55	มาก
5. มีการควบคุม ปรับปรุง ดูแลรักษา ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้ใช้งานได้อยู่เสมอ	4.45	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 4.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสื่อวัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X}$ = 4.50) มีการวางแผนงานในการจัดหาสื่อ



วัตถุประสงค์จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน ( $\bar{X}= 4.48$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซม การสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ และจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์จากหน่วยงานต้นสังกัด ( $\bar{X}= 4.29$ )

ผลการสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก” ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. วิสัยทัศน์รวม	4.53	0.50	มากที่สุด
2. ทีมรวมแรงรวมใจ	4.58	0.47	มากที่สุด
3. ภาวะผู้นำรวม	4.52	0.54	มากที่สุด
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.59	0.50	มากที่สุด
5. นวัตกรรมการสอน	4.48	0.48	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.54</b>	<b>0.43</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.54$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $\bar{X}= 4.59$ ) ที่มีส่วนร่วมแรงร่วมใจ ( $\bar{x} = 4.58$ ) วิสัยทัศน์ร่วม ( $\bar{X}= 4.53$ ) และภาวะผู้นำร่วม ( $\bar{X}= 4.52$ ) ส่วนนวัตกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.48$ )

ตาราง 16 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ครูมีการประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาและวางแผนร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน	4.59	0.56	มากที่สุด
2. ครูเข้าใจเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษาตรงกัน	4.51	0.54	มากที่สุด
3. ครูมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศในการไว้วางใจกัน	4.51	0.56	มากที่สุด
4. ครูมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามในการทำงานไปสู่เป้าหมาย	4.53	0.56	มากที่สุด
5. ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา	4.52	0.62	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.53</b>	<b>0.50</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้คือ ครูมีการประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาและวางแผนร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน ( $\bar{X}= 4.59$ ) ครูมีความมุ่งมั่น เพียรพยายาม

ในการทำงานไปสู่เป้าหมาย ( $\bar{X}$  = 4.53) และครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ  
การบริหารงานของสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.52)

ตาราง 17 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการประชุมและจัดตั้งทีมงานวางแผนการดำเนินงานเพื่อรวมแก้ปัญหาด้วยกัน	4.58	0.55	มากที่สุด
2. เป้าหมายของสถานศึกษาสำเร็จได้เกิดจากการทำงานของสมาชิกทุกคน	4.62	0.53	มากที่สุด
3. มีการกำหนดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.55	0.56	มากที่สุด
4. ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของครูและบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน	4.54	0.56	มากที่สุด
5. ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาช่วยเหลือแบ่งปันเผยแพร่ให้แก่กันและกันในการทำงาน	4.62	0.52	มากที่สุด
6. ครูและบุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานร่วมกัน	4.61	0.58	มากที่สุด
7. ครูและบุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม	4.60	0.53	มากที่สุด
8. มีการสนับสนุนปัจจัยการผลิตสื่อใช้ร่วมกันอย่างเพียงพอ	4.51	0.62	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.58</b>	<b>0.47</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูและบุคลากรแสวงหาวิธี  
ที่ดีที่สุดมาช่วยเหลือแบ่งปันเผยแพร่ให้แก่งานและกันในการทำงาน ( $\bar{X}$ = 4.62)

เป้าหมายของสถานศึกษาสำเร็จได้เกิดจากการทำงานของสมาชิกทุกคน ( $\bar{X}$  = 4.62)

และครูและบุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X}$ = 4.61)

ตาราง 18 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำรวม

ด้านภาวะผู้นำรวม	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการกระจายอำนาจโดยยึดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.55	0.60	มากที่สุด
2. การกำหนดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.49	0.64	มาก
3. ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน	4.50	0.64	มาก
4. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.51	0.64	มากที่สุด
5. การจัดการประชุมเพื่อให้บุคลากรได้ปรึกษาปัญหาและวางแผนร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน	4.52	0.65	มากที่สุด
6. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยให้มีผลงานเชิงประจักษ์	4.52	0.61	มากที่สุด
7. ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.54	0.57	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.52</b>	<b>0.54</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำรวม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ = 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ มีการกระจายอำนาจโดยยึดการมี

ส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $\bar{X}= 4.55$ ) ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ( $\bar{X}= 4.54$ ) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีสมรรถนะสูงขึ้น อยู่ตลอดเวลาโดยให้ผลงานเชิงประจักษ์ ( $\bar{X}= 4.52$ ) การจัดการประชุมเพื่อให้บุคลากร ได้ปรึกษาปัญหาและวางแผนร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน ( $\bar{X}= 4.52$ ) และการยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น ( $\bar{X}= 4.51$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 19 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กรและร่วมกัน พัฒนาสถานศึกษา	4.59	0.53	มากที่สุด
2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองผ่านการอบรม ตามที่สนใจอย่างต่อเนื่อง	4.62	0.53	มากที่สุด
3. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยทีมงานครู	4.57	0.57	มากที่สุด
<b>รวม</b>	4.59	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่าประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ส่งเสริมให้บุคลากร ได้พัฒนาตนเองผ่านการอบรมตามที่สนใจอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}= 4.62$ ) ส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความรักในองค์กรและร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา ( $\bar{X}= 4.59$ ) และส่งเสริมการจัด กิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยทีมงานครู ( $\bar{X}= 4.57$ )

ตาราง 20 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านนวัตกรรมการสอน

ด้านนวัตกรรมการสอน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ครูมีการส่งเสริมการวิเคราะห์ให้นักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้สามารถพัฒนาและแก้ปัญหา	4.50	0.55	มาก
2. ครูเข้าใจองค์ประกอบที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนสูงขึ้น	4.53	0.54	มากที่สุด
3. ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียน ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนการสอน	4.51	0.54	มากที่สุด
4. ครูมีการผลิตสื่อใช้ร่วมกันอย่างเพียงพอ	4.47	0.62	มาก
5. ครูมีนวัตกรรมจากการแก้ปัญหา จุดบกพร่อง ในการจัดการเรียนการสอน	4.43	0.59	มาก
6. ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์และนวัตกรรมในการ จัดการเรียนการสอน	4.45	0.53	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.48</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านนวัตกรรมการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ครูเข้าใจองค์ประกอบที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงขึ้น ( $\bar{X}= 4.53$ ) และครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนการสอน ( $\bar{X}= 4.51$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

จากการทดสอบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันมีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และที่ตั้งของโรงเรียน คือ การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' หรือ LSD. ตามความเหมาะสมแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตาราง 21 - 24

2.3.1. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ตาราง 21 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร	ผู้บริหาร โรงเรียน N = 58		ครูผู้สอน N = 192		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน	4.74	0.40	4.43	0.62	4.382**	0.000
2. การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน	4.75	0.40	4.47	0.62	3.937**	0.000
3. การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชน วิชาชีพ	4.67	0.39	4.46	0.55	3.290**	0.001
4. การพัฒนาผู้เรียน	4.60	0.41	4.45	0.60	2.187*	0.030

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร	ผู้บริหาร โรงเรียน N = 58		ครูผู้สอน N = 192		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้	4.63	0.42	4.51	0.52	1.729	0.087
6. การประเมินคุณภาพการจัด การศึกษา/การนิเทศกำกับ และติดตาม	4.66	0.37	4.48	0.49	2.963**	0.004
7. การส่งเสริมทรัพยากร ทางการศึกษา	4.49	0.53	4.39	0.56	1.162	0.246
<b>รวม</b>	<b>4.64</b>	<b>0.33</b>	<b>4.45</b>	<b>0.49</b>	<b>3.397**</b>	<b>0.001</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha = .05$ ;  $t_{248} = 1.96$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha = .01$ ;  $t_{248} = 2.58$ )

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ และด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/ การนิเทศกำกับและติดตาม และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การพัฒนาผู้เรียน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แตกต่างกัน



สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.68	2	1.34	3.88*	0.022
	ภายในกลุ่ม	85.37	247	0.34		
	รวม	88.06	249			
2. การบริหารจัดการ หลักสูตรและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.94	2	0.97	2.82	0.061
	ภายในกลุ่ม	85.34	247	0.34		
	รวม	87.28	249			
3. การพัฒนาวิชาชีพครู/ ชุมชนวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.93	2	0.96	3.54*	0.031
	ภายในกลุ่ม	67.52	247	0.27		
	รวม	69.45	249			
4. การพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.99	2	1.99	6.37**	0.002
	ภายในกลุ่ม	77.54	247	0.31		
	รวม	81.54	249			
5. การจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.84	2	0.92	3.65*	0.027
	ภายในกลุ่ม	62.28	247	0.25		
	รวม	64.13	249			
6. การประเมินคุณภาพ การจัดการศึกษา/การ นิเทศกำกับและติดตาม	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	2.80	0.060
	ภายในกลุ่ม	54.74	247	0.22		
	รวม	55.98	249			

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. การส่งเสริมทรัพยากร ทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.11	2	1.56	5.23**	0.000
	ภายในกลุ่ม	73.68	247	0.29		
	รวม	76.80	249			
ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.22	2	1.11	5.31**	0.000
	ภายในกลุ่ม	51.69	247	0.20		
	รวม	53.92	249			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$  .05; F2, 247 = 3.04)

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01; F2, 247 = 4.70)

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ส่วนด้านที่เหลือรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างกันไปทำการทดสอบรายคู่ตาม วิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม ปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ  
คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร (X)	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
				4.63	4.47	4.39
การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าประสงค์ของ โรงเรียน (X <sub>1</sub> )	LSD.	น้อยกว่า 10 ปี	4.63	-	.17	.24*
		10-20 ปี	4.47	-	-	.08
		มากกว่า 20 ปี	4.39	-	-	-
การพัฒนาวิชาชีพครู/ ชุมชนวิชาชีพ (X <sub>3</sub> )	LSD.		$\bar{X}$	4.62	4.48	4.42
		น้อยกว่า 10 ปี	4.62	-	.14	.20*
		10-20 ปี	4.48	-	-	.06
		มากกว่า 20 ปี	4.42	-	-	-
การพัฒนาผู้เรียน (X <sub>4</sub> )	Scheffe's Method.		$\bar{X}$	4.64	4.38	4.38
		น้อยกว่า 10 ปี	4.64	-	.26*	.26*
		10-20 ปี	4.38	-	-	-
		มากกว่า 20 ปี	4.38	-	-	-
การจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X <sub>5</sub> )	LSD.	น้อยกว่า 10 ปี	4.64	-	.15	.18*
		10-20 ปี	4.49	-	-	.03
		มากกว่า 20 ปี	4.46	-	-	-

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร (X)	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสพการ ณ์ในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
การส่งเสริม ทรัพยากรทางการ ศึกษา (X <sub>7</sub> )	Scheffe's Method.		$\bar{X}$	4.64	4.49	4.46
		น้อยกว่า 10 ปี	4.52	-	.07	.25**
		10-20 ปี	4.45	-	-	.18
		มากกว่า 20 ปี	4.27	-	-	-
ภาวะผู้นำทาง วิชาการ ของผู้บริหาร ในภาพรวม (X <sub>t</sub> )	Scheffe's Method.		$\bar{X}$	4.61	4.46	4.40
		น้อยกว่า 10 ปี	4.61	-	.15	.21*
		10-20 ปี	4.46	-	-	.06
		มากกว่า 20 ปี	4.40	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในส่วนของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3.3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน ปรากฏดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน

โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร	อยู่ในเขต อำเภอเมือง สกลนคร N = 129		อยู่นอกเขต อำเภอเมือง สกลนคร N = 121		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน	4.44	0.61	4.56		
2. การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน	4.44	0.62	4.64	0.53	2.639**	0.009
3. การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชน วิชาชีพ	4.44	0.55	4.59	0.48	2.263*	0.025
4. การพัฒนาผู้เรียน	4.41	0.59	4.56	0.55	2.057*	0.041
5. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้	4.46	0.51	4.48	0.52	2.529*	0.012

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร	อยู่ในเขต อำเภอเมือง สกลนคร N = 129		อยู่นอกเขต อำเภอเมือง สกลนคร N = 121		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6. การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม	4.48	0.48	4.56	0.46	1.208	0.228
7. การส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา	4.37	0.58	4.45	0.52	1.132	0.259
<b>รวม</b>	4.43	0.49	4.56	0.42	2.270*	0.024

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha = .05$ ;  $t_{248} = 1.96$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha = .01$ ;  $t_{248} = 2.58$ )

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามที่ตั้งโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร สำหรับด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกัน”

จากการทดสอบ พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียน ที่แตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกันได้ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสถานภาพการดำรงตำแหน่งและที่ตั้งของโรงเรียน คือ t-test ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' หรือ LSD. ตามความเหมาะสม ปรากฏดังตาราง 25-27

2.4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 25 เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก	ผู้บริหาร โรงเรียน N = 58		ครูผู้สอน N = 192		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วิสัยทัศน์รวม	4.56	0.47	4.52	0.50	0.550	0.583
2. ทีมรวมแรงรวมใจ	4.62	0.40	4.56	0.48	0.797	0.426
3. ภาวะผู้นำรวม	4.57	0.42	4.50	0.57	0.986	0.326
4. การเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	4.66	0.45	4.57	0.51	1.279	0.204

ตาราง 25 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก	ผู้บริหาร โรงเรียน N = 58		ครูผู้สอน N = 192		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. นวัตกรรมการสอน	4.47	0.49	4.49	0.48	0.233	0.816
<b>รวม</b>	<b>4.57</b>	<b>0.39</b>	<b>4.52</b>	<b>0.44</b>	<b>0.727</b>	<b>0.468</b>

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.4.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. วิสัยทัศน์รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.41	.660
	ภายในกลุ่ม	62.06	247	0.25		
	รวม	62.26	249			



ตาราง 26 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
2. ทึ่มรวมแรงรวมใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.52	2	0.26	1.18	0.30
	ภายในกลุ่ม	54.61	247	0.22		
	รวม	55.13	249			
1.3 ภาวะผู้นำร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.89	2	0.94	3.24*	0.04
	ภายในกลุ่ม	72.10	247	0.29		
	รวม	47.00	249			
4. การเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.66	2	0.33	1.31	0.27
	ภายในกลุ่ม	62.60	247	0.25		
	รวม	63.27	249			
5. นวัตกรรมการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.47	0.62
	ภายในกลุ่ม	57.74	247	0.23		
	รวม	57.96	249			
ประสิทธิผลการดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.27	1.42	0.24
	ภายในกลุ่ม	47.23	247	0.19		
	รวม	47.77	249			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha = .05$ ;  $F_2, 247 = 3.04$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha = .01$ ;  $F_2, 247 = 4.71$ )

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันจึงนำด้านภาวะผู้นำร่วมทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการ LSD.

2.4.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในเขตและนอกเขตอำเภอเมืองสกลนครโดยรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในเขตและนอกเขตอำเภอเมืองสกลนครโดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก	อยู่ในเขตอำเภอ เมืองสกลนคร N = 129		อยู่นอกเขต อำเภอเมือง สกลนคร N = 121		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วิทยาลัยน์รวม	4.57	0.50	4.49	0.49	1.210	0.227
2. ทีมรวมแรงรวมใจ	4.61	0.45	4.54	0.48	1.143	0.254
3. ภาวะผู้นำรวม	4.54	0.56	4.49	0.52	0.780	0.436
4. การเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	4.62	0.48	4.56	0.52	0.993	0.321
5. นวัตกรรมการสอน	4.56	0.44	4.40	0.51	2.578*	0.011
<b>รวม</b>	4.58	0.44	4.49	0.42	1.513	0.131

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha = .05$ ;  $t_{248} = 1.96$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha = .01$ ;  $t_{248} = 2.58$ )

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพด้านนวัตกรรม การสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและ

ครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกัน จากการทดสอบพบว่า ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้ง 3 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

2.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าอย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	X <sub>t</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	Y <sub>t</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>
X <sub>t</sub>														
X <sub>1</sub>	.886**													
X <sub>2</sub>	.905**	.839**												
X <sub>3</sub>	.913**	.859**	.851**											
X <sub>4</sub>	.907**	.800**	.764**	.859**										
X <sub>5</sub>	.818**	.613**	.689**	.703**	.775**									
X <sub>6</sub>	.849**	.666**	.708**	.683**	.693**	.685**								
X <sub>7</sub>	.677**	.462**	.510**	.466**	.500**	.442**	.669**							
Y <sub>t</sub>	.671**	.555**	.553**	.585**	.598**	.495**	.683**	.542**						
Y <sub>1</sub>	.586**	.508**	.489**	.537**	.476**	.421**	.590**	.484**	.839**					
Y <sub>2</sub>	.568**	.474**	.452**	.487**	.546**	.439**	.575**	.426**	.877**	.646**				
Y <sub>3</sub>	.680**	.601**	.601**	.628**	.622**	.436**	.622**	.537**	.906**	.598**	.766**			
Y <sub>4</sub>	.590**	.490**	.492**	.483**	.535**	.456**	.638**	.438**	.909**	.704**	.766**	.798**		
Y <sub>5</sub>	.499**	.341**	.370**	.412**	.427**	.411**	.560**	.480**	.838**	.620**	.668**	.686**	.704**	

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวม ( $x_t$ ) กับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (yt) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .671$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงสูงมาก ( $r = .442 - .907$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .341 - .680$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงถึงระดับสูงมาก ( $r = .598 - .909$ )

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผล  
การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านวิสัยทัศน์รวม (Y<sub>1</sub>)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิสัยทัศน์รวม (Y <sub>1</sub> )	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน (X <sub>1</sub> )	.508**	ปานกลาง
2. การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน (X <sub>2</sub> )	.489**	ปานกลาง
3. การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชน วิชาชีพ (X <sub>3</sub> )	.537**	ปานกลาง
4. การพัฒนาผู้เรียน (X <sub>4</sub> )	.476**	ปานกลาง
5. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้ (X <sub>5</sub> )	.421**	ปานกลาง
6. การประเมินคุณภาพการจัด การศึกษา/การนิเทศกำกับ และติดตาม (X <sub>6</sub> )	.590**	ปานกลาง
7. การส่งเสริมทรัพยากรทางการ ศึกษา (X <sub>7</sub> )	.484**	ปานกลาง
<b>รวม (X<sub>t</sub>)</b>	<b>.586**</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน  
ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน  
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์  
รวม (Y<sub>1</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับ  
ปานกลาง ( $r = .586^{**}$ ) โดยด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับ  
และติดตาม มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

( $r = .590^{**}$ ) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .421^{**}$ )

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ( $Y_2$ )

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ( $Y_2$ )	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน ( $X_1$ )	.474**	ปานกลาง
2. การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน ( $X_2$ )	.452**	ปานกลาง
3. การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ( $X_3$ )	.487**	ปานกลาง
4. การพัฒนาผู้เรียน ( $X_4$ )	.546**	ปานกลาง
5. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้ ( $X_5$ )	.439**	ปานกลาง
6. การประเมินคุณภาพการจัด การศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ( $X_6$ )	.575**	ปานกลาง
7. การส่งเสริมทรัพยากรทางการ ศึกษา ( $X_7$ )	.426**	ปานกลาง
<b>รวม (<math>X_t</math>)</b>	<b>.568**</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่มรรวมแรง  
รวมใจ (Y2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง  
( $r = .568^{**}$ ) โดยด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม  
มีความสัมพันธ์กันสูง โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .575^{**}$ ) ส่วนที่มี  
ความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษาโดยมีความสัมพันธ์  
กันในระดับปานกลาง ( $r = .426^{**}$ )

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผล  
การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำรวม  
(Y<sub>3</sub>)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็กด้านวิสัยทัศน์รวม (Y <sub>3</sub> )	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน (X <sub>1</sub> )	.601**	ปานกลาง
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (X <sub>2</sub> )	.601**	ปานกลาง
3. การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ (X <sub>3</sub> )	.628**	ปานกลาง
4. การพัฒนาผู้เรียน (X <sub>4</sub> )	.622**	ปานกลาง
5. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X <sub>5</sub> )	.436**	ปานกลาง
6. การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/ การนิเทศกำกับและติดตาม (X <sub>6</sub> )	.622**	ปานกลาง
7. การส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา (X <sub>7</sub> )	.537**	ปานกลาง
<b>รวม (X<sub>t</sub>)</b>	<b>.680**</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำรวม ( $Y_3$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .680^{**}$ ) โดยด้านการพัฒนาผู้เรียนมีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .622^{**}$ ) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .436^{**}$ )

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $Y_4$ )

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็กด้านวิสัยทัศน์ร่วม ( $Y_4$ )	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน ( $X_1$ )	.490**	ปานกลาง
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ( $X_2$ )	.492**	ปานกลาง
3. การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ( $X_3$ )	.483**	ปานกลาง
4. การพัฒนาผู้เรียน ( $X_4$ )	.535**	ปานกลาง
5. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้( $X_5$ )	.456**	ปานกลาง
6. การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/ การนิเทศกำกับและติดตาม ( $X_6$ )	.638**	ปานกลาง
7. การส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ( $x_7$ )	.438**	ปานกลาง
<b>รวม (<math>X_t</math>)</b>	<b>.590**</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .590^{**}$ ) โดยด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตามมีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .638^{**}$ ) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .438^{**}$ )

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านนวัตกรรมการสอน (Y5)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็กด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y5)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน (X <sub>1</sub> )	.341**	ปานกลาง
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (X <sub>2</sub> )	.370**	ปานกลาง
3. การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ (X <sub>3</sub> )	.412**	ปานกลาง
4. การพัฒนาผู้เรียน (X <sub>4</sub> )	.427**	ปานกลาง
5. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X <sub>5</sub> )	.411**	ปานกลาง
6. การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม (X <sub>6</sub> )	.560**	ปานกลาง
7. การส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา (X <sub>7</sub> )	.480**	ปานกลาง
<b>รวม (X<sub>t</sub>)</b>	<b>.499**</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านนวัตกรรม การสอน (Y5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .499^{**}$ ) โดยด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับ และติดตามมีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .560^{**}$ ) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .341^{**}$ )

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก จากการทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ปรากฏดังตาราง 35

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sub>2</sub>	Adjusted R <sub>2</sub>	B	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม (X <sub>6</sub> )	.683	.467	.465	.398	.067	.431	5.945**	.000

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sub>2</sub>	Adjusted R <sub>2</sub>	B	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X <sub>4</sub> )	.705	.497	.493	.176	.048	.230	3.703**	.000
ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา (X <sub>7</sub> )	.712	.507	.501	.109	.048	.139	2.297*	.022

 $\alpha = 1.468$ 

S.E.est = .30929

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม (Y<sub>t</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม (X<sub>6</sub>) ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X<sub>4</sub>) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา (X<sub>7</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .431 รองลงมาได้แก่ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .230 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .139 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 50.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 30929$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 1.468 + .398X_6 + .176X_4 + .109X_7$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .431Z_6 + .230Z_4 + .139Z_7$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์รวม (Y<sub>1</sub>)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sub>2</sub>	Adjusted R <sub>2</sub>	B	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านการประเมิน คุณภาพการจัด การศึกษา/การนิเทศ กำกับและติดตาม (X <sub>6</sub> )	.590	.348	.346	.333	.085	.315	3.901**	.000
ด้านการพัฒนา วิชาชีพ/ชุมชนวิชาชีพ (X <sub>3</sub> )	.618	.382	.377	.235	.064	.249	3.662**	.000
ด้านการส่งเสริม ทรัพยากรทางการ ศึกษา (X <sub>7</sub> )	.629	.39 5	.388	.141	.060	.157	2.346*	.020

$\alpha = 1.343$

S.E.est = .39125

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิสัยทัศน์รวม (Y<sub>1</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม (X<sub>6</sub>) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ/ชุมชนวิชาชีพ (X<sub>3</sub>) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา (X<sub>7</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .315 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .249 ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำสุดเท่ากับ .157 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 38.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .39125$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y1' = 1.343 + .333X_6 + .235X_3 + .141X_7$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z1' = .315Z_6 + .249Z_3 + .157Z_7$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่มรรวมแรงรวมใจ ( $Y_2$ )

ตัวแปรพยากรณ์	R	R2	Adjusted R2	B	S.E.	$\beta$	t	sig
ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ( $X_6$ )	.575	.330	.328	.375	.069	.378	5.403**	.000
ด้านการพัฒนาผู้เรียน ( $X_4$ )	.610	.373	.367	.234	.057	.285	4.075**	.000

$$\alpha = 1.834 \quad S.E.est = .37425$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 2

ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านร่วมแรงร่วมใจ ( $Y_2$ ) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ( $X_6$ ) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ( $X_4$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .378 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .285 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 36.70 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .37425$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'2 = 1.834 + .375X_6 + .234X_4$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'2 = .378Z_6 + .285Z_4$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำรวม ( $Y_3$ )

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sub>2</sub>	Adjusted R <sub>2</sub>	B	S.E.	$\beta$	t	sig
ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ( $X_3$ )	.628	.395	.392	.284	.092	.275	3.076**	.002
ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ( $X_7$ )	.686	.471	.466	.182	.059	.185	3.083**	.002
ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ( $X_6$ )	.700	.489	.438	.326	.089	.283	3.658**	.000

ตาราง 37 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sub>2</sub>	Adjusted R <sub>2</sub>	B	S.E.	$\beta$	t	sig
ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X <sub>5</sub> )	.709	.502	.494	.290	.080	.270	3.624**	.000
ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X <sub>4</sub> )	.722	.521	.511	.292	.095	.306	3.077**	.002

$$\alpha = .973$$

$$S.E.est = .38112$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 37 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่ามี 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม (Y<sub>3</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ (X<sub>3</sub>) ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา (X<sub>7</sub>) ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม (X<sub>6</sub>) ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X<sub>5</sub>) และด้านการพัฒนาผู้เรียน (X<sub>4</sub>) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X<sub>4</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .306 รองลงมาคือ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม (X<sub>6</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .283 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ (X<sub>3</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .275 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X<sub>5</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .270 และด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา (X<sub>7</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .185 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 51.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .38112$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_3 = .973 + .284X_3 + .182X_7 + .326X_6 + .290X_5 + .292X_4$$



สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'3 = .275Z_3 + .185Z_7 + .283Z_6 + .270Z_5 + .306Z_4$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $Y_4$ )

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sub>2</sub>	Adjusted R <sub>2</sub>	B	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_6$ )	.638	.407	.404	.546	.071	.514	7.667**	.000
ด้านการพัฒนาผู้เรียน ( $X_4$ )	.651	.423	.418	.158	.059	.179	2.669**	.008

$\alpha = 1.418$

S.E.est = .38440

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 38 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่ามี  
2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $Y_4$ ) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_6$ ) และด้านการพัฒนา  
ผู้เรียน ( $X_4$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม  
การเรียนรู้ ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .514 รองลงมา  
ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $Y_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ  
พยากรณ์เท่ากับ .179 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 2 ด้านนี้  
สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 41.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  
เท่ากับ  $\pm .38440$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 1.418 + .546X_6 + .158X_4$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .514Z_6 + .179Z_4$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ด้านนวัตกรรมการสอน ( $Y_5$ )

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sub>2</sub>	Adjusted R <sub>2</sub>	B	S.E.	$\beta$	t	sig
ด้านการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X <sub>6</sub> )	.560	.314	.311	.440	.071	.432	6.180**	.000
ด้านการส่งเสริม ทรัพยากรทางการ ศึกษา (X <sub>7</sub> )	.578	.334	.328	.166	.061	.191	2.736**	.007

$$\alpha = 1.761$$

$$S.E.est = .39540$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 39 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า  
มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านนวัตกรรมการสอน ( $Y_5$ ) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
ได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X<sub>6</sub>) และด้านการส่งเสริมทรัพยากร  
ทางการศึกษา (X<sub>7</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม  
การเรียนรู้ (X<sub>6</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .432 รองลงมา  
ได้แก่ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา (X<sub>7</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ  
พยากรณ์เท่ากับ .191 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 2 ด้านนี้  
สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 32.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .39540$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'5 = 1.761 + .440X_6 + .166X_7$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'5 = .432Z_6 + .191Z_7$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1”

ตาราง 40 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร)	ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y <sub>1</sub> )	วิสัยทัศน์รวม (Y <sub>1</sub> )	ที่มรรวมแรงรวมใจ (Y <sub>2</sub> )	ภาวะผู้นำรวม (Y <sub>3</sub> )	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y <sub>4</sub> )	นวัตกรรมกรรมการสอน (Y <sub>5</sub> )	สรุปผล
การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน (X <sub>1</sub> )	×	×	×	×	×	×	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน (X <sub>2</sub> )	×	×	×	×	×	×	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ (X <sub>3</sub> )		✓		✓			ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
การพัฒนาผู้เรียน (X <sub>4</sub> )	✓		✓	✓	✓		ต้องพัฒนา

ตาราง 40 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร)	ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y <sub>1</sub> )	วิสัยทัศน์รวม (Y <sub>1</sub> )	ที่รวมแรงรวมใจ (Y <sub>2</sub> )	ภาวะผู้นำรวม (Y <sub>3</sub> )	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y <sub>4</sub> )	นวัตกรรมการสอน (Y <sub>5</sub> )	สรุปผล
การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X <sub>5</sub> )				✓			ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม (X <sub>6</sub> )	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
การส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา (X <sub>7</sub> )	✓	✓		✓		✓	ต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 40 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 7 ตัว มีเพียง 3 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 3 ตัว ไปหาแนวทางพัฒนาเพื่อให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 3 ตัว สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

**ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1**

ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการประเมิน  
คุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการ  
ส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชน  
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยนำทั้ง 4 ด้าน ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน  
เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1. ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก  
และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่า  
10 ปี

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์  
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 นักบริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางสาขา  
การศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.2.1 ดร.สมพร หลิมเจริญ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศก์ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 ศึกษาานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางสาขาการศึกษา มีประสบการณ์  
ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.3.1 นายวัชรพงษ์ ภูยางลิ้ม ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านการบริหาร  
การศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.4.1 ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้าน  
นาแก อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สกลนคร เขต 1

1.4.2 ดร.กรรณา โถชาลี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา  
มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.4.1 นายเสริมโชค บุระเนตร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่า  
เยี่ยมน้ำพุ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.2 นายเรืองวัฒนา พรหมเมือง ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านม่วงไข่ประชาราษฎร์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.3. นางมลิวลัย เลิศศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน  
โพนยางคำ กรป.กลางพัฒนา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ดังนี้

“...ระบบการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับ และติดตาม เป็นเป้าหมายหลักในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจใน แผนพัฒนาการจัดการศึกษายึดมาตรฐานและตัวชี้วัดทางการศึกษา จัดระบบบริหาร สารสนเทศ ปฏิบัติตามแผน ติดตามและตรวจสอบ รายงานประจำปี และควรจัดให้มีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารควรใช้วิธีการอันหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับบุคคล และมาตรฐานการประเมินคุณภาพ โดยต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เป็น ทูณเดิม ว่าต้องทำอะไรเพื่อไม่ให้ด้อยไปกว่าเดิม ทำให้ดีต้องทำอะไร และต้องทำให้ สำเร็จ ควรมีการชี้แจง แนะนำวิธีการประเมิน การเป็นผู้นำเพื่อให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จคอยให้คำชี้แนะ...”

(ไชยาภวระบุตร, สัมภาษณ์, 16 ตุลาคม 2564)

“...กำหนดเป็นนโยบายการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/ การนิเทศกำกับและติดตาม โดยมีคณะทำงานรับผิดชอบ และมีการประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมวางแผน (PLC) โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน มีการสรุปรงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนา...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2564)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรม/ประชุม สัมมนา ทางวิชาการในด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีทักษะในการนิเทศ กำกับติดตามตรวจสอบ

การปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารมีองค์ความรู้ ความเข้าใจ มีความตระหนัก และมีความเชื่อมั่น บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ มีพฤติกรรมที่เหมาะสม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความกล้าที่จะนำพารูปแบบ วิธีการดำเนินงานด้านวิชาการที่มุ่งสู่ประสิทธิผลของการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตามว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานตามที่ตั้งไว้...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2564)

“...ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักในการพัฒนาสถานศึกษา มีความคาดหวังให้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลในการสนับสนุนในด้านวิชาการ กำกับติดตามและดูแลความก้าวหน้าทางด้านวิชาการในการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองให้สูงขึ้น...”

(วัชรพงษ์ ภูยางสมิ, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ซึ่งที่สำเร็จ คือให้มีการประเมินระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา และประเมินในภาพรวม โดยใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริง โดยผู้บริหารควรศึกษาแนวทางปฏิบัติการวัดประเมินผล เสริมสร้างองค์ความรู้อยู่เสมอ เข้าใจทักษะและเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างเครื่องมือการประเมินผลการจัดการศึกษาของตนเอง อีกทั้งผู้บริหารยังต้องมีการนิเทศและตรวจสอบให้ครบทุกมาตรฐานทั้งระดับปฐมวัยและระดับขั้นพื้นฐาน โดยเน้นความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนต้องเกิดขึ้นงานเพื่อเป็นการพัฒนาและบ่มเพาะให้การจัดการเรียนการสอนมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 19 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาได้ร่วมขับเคลื่อนในทุกชั้นตอนอย่างเหมาะสมสอดคล้องตามบริบทและการจัดการศึกษาทั้งสถานการณ์



ปกติและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีการกำหนดแผนงานและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาและการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศ กำกับติดตาม มีการวางแผนการจัดทำแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศด้วยเทคนิควิธีการที่เหมาะสม การนิเทศออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การส่งเสริมพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศ งานวิชาการและนำผลการนิเทศมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง...”

(กรรณา โถชาวี สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจงข้อปฏิบัติ แนวทางให้เป็นไป ในแนวทางเดียวกันทั้งสถานศึกษาโดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรมมาเป็นตัวเชื่อม เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน...”

(เสริมโชค บุระเนตร, สัมภาษณ์, 12 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรประชุม ชี้แจง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการนิเทศ และต้องแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ให้เกิดการพัฒนาโดยนิเทศ กำกับ และติดตามอยู่เสมอ สิ่งสำคัญคือต้องให้กำลังใจ ชื่นชมบุคลากรโดยเท่าเทียมกัน...”

(เรืองวัฒนา พรหมเมือง, สัมภาษณ์, 17 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรมีหลักการในการนิเทศกำกับและติดตามการจัดการ เรียนการสอนของครูในสถานศึกษา โดยประชุม ชี้แจงให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อการปฏิบัติ ที่เป็นแนวทางเดียวกัน ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมในแต่ละ สถานการณ์ตามบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ...”

(มลิวัดย์ เลิศศรี, สัมภาษณ์, 13 ตุลาคม 2564)

ตาราง 41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชน  
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
 ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10		
1. ผู้บริหารมีความตระหนักรู้และเข้าใจ มีการสื่อสารที่ดี การใช้กลยุทธ์วิเคราะห์สถานการณ์โดยวิเคราะห์จากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8	80
2. ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินของโรงเรียนจัดทำเป้าหมายคุณภาพภาพโรงเรียน เพื่อจัดทำแผนและวางแผนพัฒนารวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปี สำหรับใช้กำกับ การดำเนินงานของโรงเรียน รวมถึงการพัฒนาระบบสารสนเทศของโรงเรียน และเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพทุกด้าน ให้มีการดำเนินการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

ตาราง 41 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
3. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยใช้กระบวนการ PLC ให้เกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกันเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม จะทำให้ครูคลายความวิตกกังวลและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศ	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	7	70
4. แต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม โดยให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วม	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	8	80
5. ผู้บริหารทำความเข้าใจร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้เข้ารับการนิเทศรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ผู้นิเทศสามารถปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ไม่อึดอัด	✓	✓	✓						✓	✓	✓	6	60

ตาราง 41 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมพัฒนา ระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เหมาะสม สอดคล้องตามบริบทและการจัดการศึกษา ทั้งสถานการณ์ปกติและสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีการกำหนดแผนงานและจัดทำ ปฏิทินปฏิบัติงานการนิเทศออนไลน์ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง	✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓	7	70

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ดังนี้

1.1 ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจการจัดการศึกษาตามมาตรฐานและตัวชี้วัด โดยใช้วิธีการอันหลากหลายสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินคุณภาพ

1.2 ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงข้อปฏิบัติ และหรือแนวทางให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกันสถานศึกษาโดยอาศัยหลักคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นตัวเชื่อมเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ

1.3 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม/ประชุมสัมมนาทางวิชาการด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

1.4 ผู้บริหารใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริง เพื่อเป็นการพัฒนางานและบ่มเพาะให้การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

1.5 ผู้บริหารควรประชุมชี้แจงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการนิเทศแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนอยู่เสมอ

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เหมาะสมสอดคล้องตามบริบทและการจัดการศึกษาทั้งสถานการณืปกติและสถานการณืการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีการกำหนดแผนงานและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการนิเทศออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง

## 2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ดังนี้

“...การพัฒนาผู้เรียน คือการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารและบุคลากร ในสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมระดมความคิดเห็น แสดงออก ถึงความเป็นผู้นำเพื่อช่วยกันแลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน วิธีการให้มีเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ วิธีการในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผล สำเร็จ...”

(ไชยาภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 16 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรมีนโยบาย/โครงการ นอกเหนือจากที่สถานศึกษา กำหนด เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม มีผู้รับผิดชอบแต่ละฝ่าย ระดมความคิดของ บุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วย โยมีการติดตามประเมินผล การพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2564)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ารับ การฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ ในด้านการพัฒนาผู้เรียนและจัดศึกษาดูงานโรงเรียน ที่ปฏิบัติเป็นเลิศในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารมีองค์ความรู้ ความเข้าใจ มีความตระหนัก และมีความ เชื่อมั่น บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ มีพฤติกรรมที่เหมาะสม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความกล้าที่จะนำพารูปแบบ วิธีการดำเนินงานด้านวิชาการที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานตามที่ตั้งไว้...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2564)

“...ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนต้องนำ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตนเองด้านผลสัมฤทธิ์มาศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุว่าเกิดจากอะไรแล้วนำเสนอในที่ประชุม เพื่อจัดทำเครื่องมือใน การแก้ปัญหาที่พบ โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียน บรรลุตามมาตรฐานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้...”

(วัชรพงษ์ ภูยางสมิ, สัมภาษณ์, 25 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาต้องศึกษาเรียนรู้เข้าใจการพัฒนาหลักสูตรก่อนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการนั้น และควรให้เกิดการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้อตามมาตรฐานตัวชี้วัด การศึกษาในโรงเรียนทุกระดับตามกระบวนการขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ จนถึงขั้นตอนสุดท้ายคือการเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 19 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำแผนบริหารวิชาการ ในการพัฒนาคุณภาพ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่มี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ใช้ใน สถานการณ์ปกติและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การจัดการเรียนรู้รูปแบบปกติที่โรงเรียน (On Site) การจัดการเรียนรู้ ผ่านออนไลน์ (Online) และการจัดการเรียนรู้ผ่านโทรทัศน์ (On-air) อื่น ๆ การส่งเสริม กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) ในการ แก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน การส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือกับ ชุมชน องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน อย่างรอบด้าน การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในการใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย น่าสนใจ ในการสร้างแรงจูงใจการเรียนรู้และการส่งเสริมให้ นักเรียนมีความฉลาดรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อการแสวงหา ความรู้ที่มีประสิทธิภาพและความปลอดภัย สอดคล้องตามสิทธิ กฎ กติกา มารยาทในการ ใช้สื่อเทคโนโลยีหรือสื่อออนไลน์ของนักเรียน...”

(กรรณา โถชาวี, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษา เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความสมัครสมานสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ของคุณภาพการจัดการศึกษาไปในแนวทาง ทิศทางเดียวกัน และที่สำคัญควรพัฒนา บุคลากรก่อนให้เกิดความเข้าใจกันเข้าไปในแนวทางเดียวกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพราะการพัฒนาผู้เรียนเริ่มต้นต้องพัฒนาครูก่อน...”

(เสริมโชค บุระเนตร, สัมภาษณ์, 12 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารต้องเข้าใจและให้ความสำคัญต่อครูผู้สอนให้มากในด้าน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองและนำสู่การพัฒนาการเรียนรู้ การจัดการเรียน การสอนให้ผู้เรียนมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เน้นครูจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ต้องมีการติดตามตรวจสอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยเฉพาะ ในยุคคิด 19 ผู้บริหารต้องเข้าใจและตระหนัก ร่วมมือประชุมชี้แจงกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดในยุคโควิด-19 ระบาด...”

(เรื่องวัฒนา พรหมเมือง, สัมภาษณ์, 17 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับบุคลากร ในโรงเรียน เพราะการพัฒนาผู้เรียน คือ หัวใจสำคัญที่ผู้บริหารต้องเล็งเห็นเป็นสิ่งแรกว่า จะมีวิธีการดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ครูผู้สอนเข้าใจในทิศทางการจัดการศึกษาโดยให้เกิด การพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินไปด้วยความราบรื่น...”

(มลิวัดย์ เลิศศรี, สัมภาษณ์, 13 ตุลาคม 2564)



ตาราง 42 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชน  
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	ร้อยละ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญตระหนักสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในการศึกษา มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนที่มีภูมิหลัง สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ และความต้องการที่แตกต่างกัน และจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียนและสนองความต้องการของผู้เรียน ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี มีพัฒนาการที่เป็นไปตามความสามารถ และเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน		✓		✓	✓				✓				

ตาราง 42 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
2. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ มีประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระดับพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อนำผลมาใช้และพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			



จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

2.1 บริหารให้ความตระหนักสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในการศึกษามีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ที่มีภูมิหลัง สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ และความต้องการที่แตกต่างกันและจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียนและสนองความต้องการของผู้เรียนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี มีพัฒนาการที่เป็นไปตามความสามารถ และเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน

2.2 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ มีประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระดับพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อนำผลมาใช้และพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองด้วยกระบวนการวิจัย เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ

2.3 ผู้บริหารควรมีการประชุมระดมความคิดเห็นจากบุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมวางแผนในการพัฒนาผู้เรียนและมีแผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาผู้เรียน โดยนำมาตราฐานตัวชี้วัดด้านผู้เรียนมาเป็นตัวกำหนดเป้าหมายหลักที่ต้องพัฒนาให้ครอบคลุม

2.4 ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกองค์กรพันธมิตร ในการสนับสนุนส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ

2.5 ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายต้องเรียนรู้ ศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างมีบูรณาการ ดูแลเอาใจใส่พัฒนาผู้เรียน

### 3. ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ดังนี้

“...ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา  
ที่หลากหลาย ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรเพื่อตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน  
ในเชิงวิชาการ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยกัน  
ให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด...”

(ไชยาภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 16 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรมีการกำหนดการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร  
ทางการศึกษาที่เหมาะสม ยุติธรรมลงสู่ผู้เรียน เน้นการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการนำ  
ทรัพยากรมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการระดมความคิด PLC มีคณะทำงานที่ส่งเสริม  
สนับสนุนบุคลากรทั้งด้านวัสดุ อุปกรณ์ ความรู้ ทักษะ และติดตามประเมินผลการงาน  
การใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2564)

“...ให้ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันหาแนวทางในการระดมทรัพยากร  
ทางการศึกษาหลากหลายวิธีการ ร่วมกันตัดสินใจ เลือกแนวทางที่ดีที่สุด ในการส่งเสริม  
การระดมทรัพยากร โดยการให้ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมให้มากที่สุด...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์เป็นที่ตั้ง รู้และเข้าใจ ตระหนัก และเชื่อมั่น  
นำเชื่อถือ มีพฤติกรรมที่เหมาะสม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความกล้าที่จะเป็นผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลง มีความเป็นกัลยาณมิตร มีการสร้างเครือข่ายดำเนินงานสนับสนุน  
ส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษาทุกประเภท...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2564)

“...ในการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ผู้นำที่ดีต้องสามารถระดม  
ทรัพยากรเพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการบริหารงานให้สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีคุณภาพ  
และประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางกายภาพต่าง ๆ  
ทรัพยากรทางการเงิน หรือทรัพยากรอื่น ๆ ที่ใช้แทนเงินได้ และข้อมูลสารสนเทศ

โดยเฉพาะข้อมูลความรู้เพื่อนำมาพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุตามมาตรฐานที่  
สถานศึกษากำหนดไว้...”

(วัชรพงษ์ ภูยางสิม, สัมภาษณ์, 25 ตุลาคม 2564)

“...บทบาทของผู้บริหารควรมีการระดมทรัพยากร แหล่งทรัพยากร  
ประเภททรัพยากร ให้บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษารวมถึงชุมชน ภาคีเครือข่าย  
เข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วม สนับสนุนทรัพยากรทุกประเภท เน้นการใช้ทรัพยากร  
ที่สนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล  
หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยผู้บริหารต้องมี 3 ขั้นตอน คือ  
1) วางแผน กำหนดนโยบายเป้าหมายความต้องการ 2) ดำเนินการแสวงหา ระดม จัดสรร  
สร้างเครือข่ายและ 3) ประเมินผล ควบคุม กำกับการใช้ทรัพยากร...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษาโดยมีการ  
จัดทำแผนบริหารงบประมาณและการระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้  
อย่างมีคุณภาพ มีการส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ  
เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือรับการสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งด้าน  
งบประมาณ สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล สัญญาณอินเทอร์เน็ต วัสดุ อุปกรณ์ การส่งเสริม  
ความร่วมมือในการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ส่งเสริมการบริหารจัดการ  
อาคารสถานที่ ห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ สุขอนามัยให้เหมาะสม เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้  
ที่มีคุณภาพทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส  
โคโรนา 2019 (COVID-19)...”

(กรรณา โถชาวี สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารให้ความสำคัญในการใช้จุดเด่นและจุดด้อยบริบทของ  
ชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม  
สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา การเข้าถึงชุมชน การสร้างภาคีเครือข่ายในชุมชน อาทิ  
เช่น ด้านจุดเด่นในสถานศึกษามีทรัพยากรอะไรบ้าง ดำเนินงานในทรัพยากรนั้นให้ต่อเนื่อง  
พัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ด้านจุดด้อยขนาดเล็กงบประมาณน้อย ทรัพยากรใด

ควรทุ่มเทให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่คิดว่าคุ้มค่าและจะส่งผลดีโดยรวมต่อผู้เรียน  
สถานศึกษาและชุมชนก็ควรตัดสินใจโดยรู้จักการมองการณ์ไกล...”

(เสริมโชค บุระเนตร, สัมภาษณ์, 12 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา  
ให้เกิดความตระหนักและเข้าใจในทรัพยากรด้านบุคลากรที่มีน้อย ไม่ครบชั้นเรียน  
อีกทั้งงบประมาณน้อย กิจกรรมใดที่จะยังประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด ควรส่งเสริม  
และสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ.....”

(เรื่องวัฒนา พรหมเมือง, สัมภาษณ์, 17 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิด  
ความคุ้มค่าต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนให้มากที่สุดและให้ความสำคัญ  
เข้าใจบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กถึงข้อจำกัดที่เรามี และควรส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร  
ทางการศึกษาด้านวัสดุอุปกรณ์แก่ครูผู้สอน...”

(มลิวัดย์ เลิศศรี, สัมภาษณ์, 13 ตุลาคม 2564)





ตาราง 43 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชน  
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
 ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	ร้อยละ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาที่หลากหลาย ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรเพื่อตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในเชิงวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยกัน ให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
2. ผู้บริหารและบุคลากรระดมทรัพยากรทางการศึกษาหลากหลายวิธีการ แล้วร่วมกันตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาหลากหลายวิธีการ แล้วร่วมกันตัดสินใจเลือกทางที่ดีที่สุดในการส่งเสริมระดมทรัพยากรโดยการให้ชุมชนผู้ปกครองมีส่วนร่วมให้มากที่สุด		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
3. ผู้บริหารควรใช้จุดเด่นและจุดด้อยบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา การเข้าถึงชุมชน การสร้างภาคีเครือข่ายในชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
4. ผู้บริหารควรมีการกำหนดการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาที่เหมาะสม ยุติธรรมลงสู่ผู้เรียน เน้นการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการนำทรัพยากรมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการระดมความคิด PLC มีคณะทำงานที่ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทั้งด้านวัสดุ อุปกรณ์ ความรู้ ทักษะและติดตามประเมินผลการทำงานการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

ตาราง 43 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
5. ผู้บริหารต้องสามารถระดมทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรอื่น ๆ และข้อมูลสารสนเทศ สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล สัญญาอินเทอร์เน็ต วัสดุ อุปกรณ์ส่งเสริมความร่วมมือในการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนที่มีคุณภาพทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100



จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 การส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ดังนี้

3.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาที่หลากหลาย ให้นำบุคลากรใช้ทรัพยากรเพื่อตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในเชิงวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยกันให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

3.2 ผู้บริหารและบุคลากรระดมทรัพยากรทางการศึกษาหลากหลายวิธีการ แล้วร่วมกันตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาหลากหลายวิธีการ แล้วร่วมกันตัดสินใจเลือกทางที่ดีที่สุดในการส่งเสริมระดมทรัพยากรโดยการให้ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

3.3 ผู้บริหารควรใช้จุดเด่นและจุดด้อยบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา การเข้าถึงชุมชน การสร้างภาคีเครือข่ายในชุมชน

3.4 ผู้บริหารควรมีการกำหนดการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาที่เหมาะสม ยุติธรรมลงสู่ผู้เรียน เน้นการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการนำทรัพยากรมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการระดมความคิด PLC มีคณะทำงานที่ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทั้งด้านวัสดุ อุปกรณ์ ความรู้ ทักษะ และติดตามประเมินผลการทำงาน การใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง

3.5 ผู้บริหารต้องสามารถระดมทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรอื่น ๆ และข้อมูลสารสนเทศ สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล สัญญาณอินเทอร์เน็ต วัสดุ อุปกรณ์ส่งเสริมความร่วมมือในการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนที่มีคุณภาพทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
  - 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
  - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ขอเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน

4. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก และสมการพยากรณ์

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวก  
กับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านที่สามารถ  
พยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน  
โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 600 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 58 คน  
และครูผู้สอน จำนวน 542 คน จากทั้งหมด 65 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน  
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่  
และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชุม ศรีสะอาด,  
2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนด  
ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน โดยกำหนดสัดส่วนผู้บริหาร: ครูผู้สอนในสัดส่วน  
1:3 ดังนั้น จะเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 58 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน  
จากโรงเรียนขนาดเล็กทั้งหมด 65 โรงเรียน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน  
(Multi Stage Random Sampling) ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 58 คน  
และครูผู้สอนจำนวน 192 คน โดยการสุ่มตัวอย่างดำเนินการดังนี้

2.1 เลือกโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกโรงเรียน



2.2 เจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มทุกโรงเรียน  
จัดกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 58 คน

2.3 ใช้การสุ่มอย่างง่ายครูผู้สอน โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน  
โรงเรียนละ 3 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 58 คน  
และครูผู้สอน จำนวน 192 คน รายละเอียดนำเสนอในตาราง 3

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้  
เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ  
ตรวจสอบรายการ (Check List) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดที่ตั้งโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน  
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจ  
จำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัย  
ได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน  
(Pearson product-moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม  
(Item-Total Correlation) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา  
(Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้เครื่องมือได้ค่าคุณภาพ  
เครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก  
อยู่ระหว่าง .239 - .889 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .940

แบบสอบถามประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .251 - .853 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .890

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลมีลำดับดังนี้

1. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มในคอมพิวเตอร์
2. วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย
3. วิเคราะห์สถิติ โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ชูตนำไปลงรหัส
4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูล

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

1. การนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติ และที่ตั้งโรงเรียน ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ส่วนด้านที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน การพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา

2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ที่มีส่วนร่วมร่วมใจ วิสัยทัศน์ร่วม และภาวะผู้นำ ส่วนนวัตกรรมการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า

3.1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ และด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การพัฒนาผู้เรียน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันและด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การพัฒนาผู้เรียน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ส่วนด้านที่เหลือรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามที่ตั้งโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร สำหรับด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกันจากการทดสอบ พบว่า ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน  
 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำร่วม  
 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความ  
 แตกต่างกัน จึงนำด้านภาวะผู้นำร่วมทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของ LSD.

4.3 ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน  
 โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนโดยรวม  
 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมการสอน  
 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูผู้สอน  
 ที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอน  
 ที่โรงเรียนตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวก  
 กับประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ  
 ของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $XY = .671$ )

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถ  
 พยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
 โดยรวม ( $Y_t$ ) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพการจัด  
 การศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ( $X_6$ ) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ( $X_4$ ) และมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ( $X_7$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการประเมินคุณภาพการจัด  
 การศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์  
 เท่ากับ .431 รองลงมาได้แก่ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ

พยากรณ์เท่ากับ .230 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .139 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 50.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .30929$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 1.468 + .398X_6 + .176X_4 + .109X_7$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .431Z_6 + .230Z_4 + .139Z_7$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 7 ด้าน คือ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

#### 7.1 ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับ

และติดตาม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ดังนี้

7.1.1 ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดี สถานศึกษามีการวิเคราะห์สถานการณ์ โดยวิเคราะห์จากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

#### 7.1.2 คณะผู้บริหารกรรมการสถานศึกษาและบุคลากร

ในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินของโรงเรียนจัดทำเป้าหมายคุณภาพภาพโรงเรียน เพื่อจัดทำแผนและวางแผนพัฒนาหน่วยงานรวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนงานต่าง ๆ สำหรับใช้กำกับกับการดำเนินงานของโรงเรียน รวมถึงการพัฒนา

ระบบสารสนเทศของโรงเรียน และเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ ทุกด้านให้มีการดำเนินการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

7.1.3 ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยใช้กระบวนการ PLC ให้เกิดความเข้าใจถูกต้อง ตรงกันเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศ กำกับและติดตาม จะทำให้ครูคลายความวิตกกังวลและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศ

7.1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม โดยให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วม

7.1.5 ผู้บริหารทำความเข้าใจร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้เข้ารับการนิเทศรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ผู้นิเทศสามารถปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ไม่อึดอัด

7.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เหมาะสมสอดคล้องตามบริบทและการจัดการศึกษาทั้งสถานการณืปกติและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีการกำหนดแผนงานและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการนิเทศออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง

## 7.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

7.2.1 ผู้บริหารให้ความตระหนักสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในการศึกษา มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนที่มีภูมิหลัง สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ และความต้องการที่แตกต่างกันและจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียนและสนองความต้องการของผู้เรียนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี มีพัฒนาการที่เป็นไปตามความสามารถ และเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน

7.2.2 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

ให้เกิดการเรียนรู้ มีประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย  
เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระดับพัฒนาการของ  
ผู้เรียน เพื่อนำผลมาใช้และพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเอง  
ด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ

7.2.3 ผู้บริหารควรมีการประชุมระดมความคิดจากบุคลากร  
ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมวางแผนในการพัฒนาผู้เรียนและมีแผนการดำเนินงาน  
โครงการพัฒนาผู้เรียน โดยนำมาตราฐานตัวชี้วัดด้านผู้เรียนมาเป็นตัวกำหนดเป้าหมายหลัก  
ที่ต้องพัฒนาให้ครอบคลุม

7.2.4 ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกองค์กร  
พันธมิตรในการสนับสนุนส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ

7.2.5 ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายต้องเรียนรู้ ศึกษาและพัฒนา  
ตนเองอย่างสม่ำเสมอจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างมีบูรณาการ ดูแลเอาใจใส่พัฒนา  
ผู้เรียน

### 7.3 ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ด้านการส่งเสริม  
ทรัพยากรทางการศึกษา

7.3.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา  
ที่หลากหลาย ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรเพื่อตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในเชิง  
วิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยกันให้คุ้มค่า  
เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

7.3.2 ผู้บริหารและบุคลากรระดมทรัพยากรทางการศึกษา  
หลากหลายวิธีการ แล้วร่วมกันตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาหลากหลายวิธีการ  
แล้วร่วมกันตัดสินใจเลือกทางที่ดีที่สุดในการส่งเสริมระดมทรัพยากรโดยการให้ชุมชน  
ผู้ปกครองมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

7.3.3 ผู้บริหารควรใช้จุดเด่นและจุดด้อยบริบทของชุมชน  
ที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสนับสนุน  
ทรัพยากรทางการศึกษา การเข้าถึงชุมชน การสร้างภาคีเครือข่ายในชุมชน



7.3.4 ผู้บริหารควรมีการกำหนดการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาที่เหมาะสม ยุติธรรมลงสู่ผู้เรียน เน้นการมีส่วนร่วมส่งเสริมการนำทรัพยากรมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการระดมความคิด PLC มีคณการทำงานที่ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทั้งด้านวัสดุ อุปกรณ์ ความรู้ ทักษะ และติดตามประเมินผลการทำงาน การใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง

7.3.5 ผู้บริหารต้องสามารถระดมทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรอื่น ๆ และข้อมูลสารสนเทศ สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล สัญญาณอินเทอร์เน็ต วัสดุ อุปกรณ์ ส่งเสริมความร่วมมือในการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนที่มีคุณภาพทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

### อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอ การอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา รายงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม และด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพให้ความสำคัญกับงานวิชาการและให้ความสำคัญกับครูผู้สอนและผู้เรียนรวมถึงมีการสนับสนุนครูผู้สอน ให้ได้รับการพัฒนาตนเองโดยการเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญธร เลิศนา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน  
 ประถมศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ  
 ผลการวิจัยของ ผกากรอง ศรีประโหม (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะ  
 ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 กาฬสินธุ์ เขต 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ  
 บุญพา พรหมณะ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1  
 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน  
 ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนด  
 เป้าหมายของโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด  
 ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ด้านการ  
 ประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการตรวจสอบ  
 ความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการส่งเสริมให้มี  
 การพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย  
 น้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู

2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน  
 ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ  
 คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ  
 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ที่มีส่วนร่วมร่วมใจ วิสัยทัศน์ร่วม และภาวะผู้นำ  
 ส่วนนวัตกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน  
 มีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม  
 จากการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันผ่านกระบวนการ PLC ทำให้  
 บุคลากรจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม  
 นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้

และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ มีประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระดับพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อนำผลมาใช้และพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีรชัย รัตนรังษี (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ได้ทำการศึกษารูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่า ครูจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการกับชีวิตจริง รูปแบบ PLC มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน Share Vision : S การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม Team Learning : T การจัดการเรียนรู้สู่นักเรียน Instruction : I การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน Peer Coaching : P การถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ After Action Review : A และประสิทธิผลของรูปแบบครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญชัย นันทะผา และคณะ. (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งยังสอดคล้องกับวัชรพร แสงสว่าง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโศธร เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโศธร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโศธร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชายโศธร เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน 29 แนวทาง ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วม มี 4 แนวทาง ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มี 5 แนวทาง ด้านภาวะผู้นำร่วม มี 6 แนวทาง ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ มี 4 แนวทาง ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มี 5 แนวทาง และ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มี 5 แนวทาง ผลการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน โดยรวมความเหมาะสม ความถูกต้องและอรรถประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน

### 3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ และการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศ กำกับและติดตามโดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมองว่าตนเองเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน ตนเองเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน รวมถึงเป็นผู้ริเริ่มในการพัฒนาวิชาชีพครู รวมถึงชุมชนวิชาชีพตลอดจนได้ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่ตนบริหารอยู่ ในขณะเดียวกัน ครูผู้สอนได้มองว่าสิ่งที่ผู้บริหารดำเนินการไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญธร เลิศนา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า โดยในภาพรวม ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูรุ่นใหม่ที่เป็นครูผู้สอนส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาสาขาการศึกษาที่เป็นหลักสูตร 5 ปี ส่วนผู้ที่เป็นผู้บริหารจะต้องสำเร็จการศึกษาทางด้านบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มนี้ จะได้รับแนวคิดใหม่ ๆ จากการศึกษาในช่วงดังกล่าว จึงมองเห็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการได้มากกว่า ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งน่าจะมึมุมมองแนวคิดในเชิงวิชาการแบบเก่า ซึ่งไม่ทันกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามที่ตั้งโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/

ชุมชนวิชาชีพ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร เป็นโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งใหม่ เพราะผู้บริหารเดิมที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานสูงส่วนใหญ่นายย้ายเข้าไปปฏิบัติงานในโรงเรียนที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ซึ่งมีความพร้อมมากกว่า ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่บรรจุใหม่ที่ไปบริหารโรงเรียนที่อยู่นอกเขตอำเภอเมืองต้องใช้ศักยภาพและความสามารถในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะด้านวิชาการ ผู้บริหารดังกล่าวจึงจำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการออกมาให้เห็นชัด เพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากคณะครูและนักเรียนในโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2564, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2564) ที่ว่า “ผู้บริหารควรมีความรู้และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ซึ่งผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่ตั้งของโรงเรียนอาจจะอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร หรือนอกเขตอำเภอเมืองสกลนครก็ตาม สิ่งที่เป็นหลักในการดำเนินงาน เพื่อนำพาสถานศึกษาให้มีการพัฒนาด้านงานวิชาการหรืองานด้านอื่น ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุก ๆ ฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จุดแข็งที่จะช่วยเพิ่มพลังในการไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ความร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวของคณะครูและนักเรียนในโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนโดยการให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมทุกกระบวนการในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาและบ่มเพาะให้การจัดการเรียนการสอนมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ โดยผู้บริหารควรศึกษาถึงแนวทางปฏิบัติเสริมสร้างองค์ความรู้อยู่เสมอ เข้าใจทักษะและเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ครบทุกมาตรฐานทั้งระดับปฐมวัยและระดับขั้นพื้นฐานโดยเน้นความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นการพัฒนาและบ่มเพาะให้การจัดการเรียนการสอนมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์”

4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่รับราชการใหม่ ๆ

หรือรับราชการมาเป็นเวลานาน อยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร หรือนอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร ต่างมีความตระหนักและให้ความสำคัญในจุดมุ่งหมาย เป้าหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ มาตรฐานและสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ สมพร หลิมเจริญ (2564, สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2564) ที่ว่า “ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องยึดหลักในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความตระหนัก 2) บุคลิกภาพที่เหมาะสมน่าเชื่อถือ และ 3) คุณธรรม เพราะผู้ประกอบวิชาชีพครูไม่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอน มีที่ตั้งโรงเรียนอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร หรือนอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร และรวมถึงการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานผ่านการบรรจุมานานหรือบรรจุใหม่ทุกคน ที่ประกอบวิชาชีพครูเสมือนหนึ่งคนเดียวกัน เนื่องจากวิชาชีพครูมีความสำคัญใน จุดมุ่งหมาย เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ มาตรฐานการจัดการศึกษาและสัมฤทธิ์ผล ของการจัดการศึกษา มุ่งให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐานอันเดียวกันตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมุ่งสู่ ผลสัมฤทธิ์ให้เกิดแก่ผู้เรียนทั้งสิ้น”

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $XY = .671$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร คือผู้ที่มีความสำคัญ ในการใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของตนในการพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งคือเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนได้พัฒนาตนเองตรงตามมาตรฐาน การจัดการศึกษาจนเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐิกา นครสูงเนิน (2558, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ( $r = 0.852$ ) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดได้แก่ ด้านการกำกับติดตาม และจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = 0.823$ ) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย นันทะผา และคณะ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม ( $Y_1$ ) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ( $X_6$ ) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ( $X_4$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ( $X_7$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจการจัดการศึกษา และได้เชื่อมั่นในแนวคิดว่าการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนการนิเทศกำกับและติดตาม เป็นสิ่งที่จะทำให้ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะหน้าที่ในด้านการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งในการแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมถึงการที่ผู้บริหารส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาผู้เรียนประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงมีการประชุมชี้แจงข้อปฏิบัติให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกันโดยอาศัยหลักคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นตัวเชื่อมเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ ทั้งยังมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม/ประชุม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีการประเมินตามสภาพจริง เพื่อเป็นการพัฒนางานและบ่มเพาะให้การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ อีกทั้งบุคลากรทุกฝ่ายให้ความตระหนักและเห็นความสำคัญกับผู้เรียน โดยคำนึงถึงลักษณะ



การเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนที่มีภูมิหลัง สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ และความต้องการที่แตกต่างกันและจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียนและสนองความต้องการของผู้เรียนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี มีพัฒนาการที่เป็นไปตามความสามารถ และเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน การส่งเสริมสนับสนุนและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเตรียมสื่อที่ใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ มีประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระดับพัฒนาการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชานัญชัย นันทะพา และคณะ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 2 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น และด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีประสิทธิภาพการทำงานร้อยละ 43.50

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/

การนิเทศกำกับและติดตาม และด้านการพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ ส่วนด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน การพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรจัดอบรม หรือจัดประชุมสัมมนา (Work Shop) ให้ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด หรือสอศแทรกเนื้อหาการพัฒนาดังกล่าวในการประชุมประจำเดือน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ที่มีส่วนร่วมร่วมใจ วิสัยทัศน์ร่วมภาวะผู้นำ ส่วนนวัตกรรมการสอน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการงานเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการสอน เพื่อให้ครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนมีศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมการสอน ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนทางด้านวิชาการ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้น ผู้บริหาร ต้องแสดงบทบาทสำคัญในการใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของตน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนได้พัฒนาตนเองตรงตามมาตรฐานการจัดการศึกษาจนเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2 ด้าน คือ การประเมินคุณภาพการจัด

การศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ( $X_6$ ) และการพัฒนาผู้เรียน ( $X_4$ ) ดังนั้น ผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ( $X_6$ ) การพัฒนาผู้เรียน ( $X_4$ ) และการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ( $X_7$ ) ให้มาก เพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปร และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่หลากหลายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปร และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่หลากหลายการดำเนินงานประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก

2.3. ในการศึกษาและทำวิจัยควรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทตามรูปแบบบริบทที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม. (2558). ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรองการัญจน์ นาแพ้ว (2560). การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัด  
สมุทรสาคร. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 5(1), 81-96.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
เข้าถึงได้จาก [www.isat.or.th > sites > default > files 14](http://www.isat.or.th/sites/default/files/14) กุมภาพันธ์ 2564.
- กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.  
(2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563.  
เข้าถึงได้จาก <http://www.sakonarea1.go.th>. 15 ธันวาคม 2563.
- กอบประคุณ ชุมวรรณศรี. (2559). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัญญ์วรา เครื่องพาที. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุลธิดา หุ่นคาโน. (2560). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบท  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. วารสารวิจัย  
รำไพพรรณี, 12(1), 79-89.
- ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จ  
ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- จิรัชภัฏช์ ใจเมือง. (2563). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2(31), 55.
- จุฬารัตน์ ดวงแก้ว. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉัตรชัย จันทา. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เฉลิมพล ประเสริฐสังข์. (2560). ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/538526> 16 ธันวาคม 2563.
- ชาญชัย นันทะพา และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 2(3), 221 – 222.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2558). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ในการอบรมสัมมนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ (28 ธันวาคม). พังงา: วิทยาลัยชุมชนพังงา.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- \_\_\_\_\_. (2560). หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณรงค์ ชุ่มทอง. (2560). PLC มิติใหม่ นวัตกรรมเพื่อคุณภาพการศึกษาไทย. เข้าถึงได้จาก [https://www.matichon.co.th/columnists/news\\_484184](https://www.matichon.co.th/columnists/news_484184). 31 ธันวาคม 2563.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน. ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. 10(31), 7
- ดารณี สีดาโชติ. (2560). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดำรง มูลป้อม. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนตรี แยมกลีกร. (2559). *ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ: ความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของครู*. ในการประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559 เรื่อง การวิจัยนวัตกรรมกรรมการเรียนรู้และการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ธัญธร เลิศนา. 2558. *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เชียรพัฒน์ ชูปวา. (2559). *การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพร ชลารักษ์. (2558). บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21  
21 The Teacher's Role and Instruction in The 21st Century.  
*วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 9(1), 64.
- นิตินิภา เสนาฤทธิ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.



- นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญเรศ ศาลางาม (2560). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอสามโคก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บาลกีส กาศา (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปรเมศร์ ชะโลธร. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประจักษ์ ศรสาดี และคณะ (2561). *ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สพป. กำแพงเพชร เขต 1: ศูนย์สื่อเทคโนโลยีแลพนวัตกรรมทางการศึกษา*. กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/a/esdc.go.th/kpt1-plc/>. 26 พฤษภาคม 2564.
- ปารณีย์ ดอนอินทร์พย์. 2560. *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- ปิยะพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ผกากรอง ศรีประโหม. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. 2560. *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- เพ็ญภา พลัฒิม. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.*
- เพ็ญพัทธ์ ภูศิศิลป์ และรัชชัช ตั้งอุทัยเรือง. (2557). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษาในสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน*
- ไพฑูริย์ ลินลารัตน์.. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2556). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- เรวดี ชัยเชาวรัตน์. 2560. *กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะของนักศึกษาครูด้านการ ออกแบบการเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- \_\_\_\_\_. (2558). *วิถีสร้างครูสู่ศิษย์ : ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : เอกสารประมวล แนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบ กลไกและแนวทางการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.*

- โรงเรียนนาสาร. (2563). การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY : PLC. งานบริหารวิชาการ. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ออนไลน์ เข้าถึงได้จาก [http://www.thaischool1.in.th/site > documentsch](http://www.thaischool1.in.th/site/documentsch). 26 พฤษภาคม 2564.
- ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ”: กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย. เอกสารอำนวยการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 1.
- วรเชษฐ์ ไชยสงค์. (2561). การนิเทศติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ของโรงเรียน ขอนแก่นวิทยายน 2 (สมาน สุเมธ). ขอนแก่น: โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน 2 (สมาน สุเมธ).
- วัชรพร แสงสว่าง (2563). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วินัย ป้อมดำ. (2558). ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิฑูล ทาชา. (2560). การพัฒนาอิเล็กทรอนิกส์เพื่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: กรณีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต อีสาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2558). “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในสารานุกรมการศึกษา ร่วมสมัย ฉบับเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสฉลองพระชนมายุ 5 รอบ 2 เมษายน 2558, กรุงเทพฯ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(1), 261–271.
- ศราวุธ ทองอากาศ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สมจิตร เจริญกร, (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร  
Academic Leadership of Educational Institution Administrators in the  
Organization มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2555). ผู้บริหารกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมหญิง วงศ์พิทักษ์. (2560). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมุทร สมปอง. 2558. การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู  
ในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม:  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2563). แผนปฏิบัติการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563. เข้าถึงได้จาก  
[http://www.sakonarea1.go.th/view.php?article\\_id=217](http://www.sakonarea1.go.th/view.php?article_id=217). 25 พฤษภาคม 2564.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2563). ข้อมูลสารสนเทศ  
ทางการศึกษา. สกลนคร: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรมขับเคลื่อน  
กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพ”สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร  
แห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียน  
ขนาดเล็ก พ.ศ. 2562-2565. เข้าถึงได้จาก <https://www.xn--12cg5gc1e7b.com/20929/> 20 ธันวาคม 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561).  
คู่มือการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครู  
มีและเลื่อนวิทยฐานะ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
เข้าถึงได้จาก <https://www.spm38.go.th/home/attachments/article/3793/คู่มือ20การประเมิน2ว.21.pdf>. 20 ธันวาคม 2563.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนา  
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*.  
บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด. กรุงเทพฯ พิมพ์ครั้งที่ 1 มีนาคม 2560.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2560). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธรักษาแห่งชาติ.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการอบรมคณะกรรมการ  
ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการ  
เรียนรู้ทางวิชาชีพ”*. เข้าถึงได้จาก  
<https://www.ben.ac.th/main/content/download/1/PLC.pdf>. 20 ธันวาคม 2563.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรม  
การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา*.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
- สุชิน ประสานพันธ์ และคณะ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*.  
*วารสารมหาจุฬารามราชวิทยาลัย*, 8(2), 15-16.
- สุพรรณษา กลมกุล. (2560). *ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร*.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาวดี เจริญจิตร. (2558). *การจัดการสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้การสอน  
ที่สัมพันธ์กับการพัฒนาพฤติกรรมด้านจิตพิสัยของนักเรียนโรงเรียนบ้านชุมชนม  
ปรกฟ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*.  
วิทยานิพนธ์. กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวรรณนา นาแก้ว. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนบ้านบางกะปิ  
สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนัญติยา ชาระวงศ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการ  
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน*. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(71), 153.

- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2559). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ วารสารปัญญาภิวัฒน์, 8(1), 165-172.
- อ้อย หงส์เวียงจันทร์. (2559). ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์. ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อัศนีย์ สุกใจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิจัยพุทธศาสตร์, 3(1), 23-25.
- อำนาจ เหลือน้อย. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล. วิทยานิพนธ์. ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Alig-Mielcarek, M. J. (2003). *A model of school success: Instructional leadership, academic press, and student achievement*. Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in the Graduate School of The Ohio State University. Retrieved July 21, 2006, from [http://www.ohiolink.edu/etd/send-pdf.cgi?acc\\_num=su1054144000](http://www.ohiolink.edu/etd/send-pdf.cgi?acc_num=su1054144000).
- Andrews, D. & Lewis, M. (2002). *Creating a School for the 21st Century: Experiences of a Professional Community*. Conference Proceedings ASET/HERDSA 2000 Joint international Conference. Toowoomba, Queensland. p.28.
- Anderson C.A.D. (2000). *The Importance of Instructional Leadership Behavior as Perceived by Middle School Teacher, Middle School Principal, and Educational Leadership Professors*. Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, University of Georgia.
- Bulkley, K. E., & Hicks, J. (2005). Managing community: Professional community in charter schools operated by educational management organizations. *Educational Administration Quarterly*, 41(2), 306-348.
- Calcasola (2009) *Episode-based performance measurement and payment: Making it a reality*. Health Aff (Millwood).2009;28:1406-1417.

- Carter, C. J., & Klotz, J. (1990). What principals must know before assuming the role of instructional leader. *NASSP Bulletin*, 74(525), 36–41.
- Chell, Jan. (2001). Introducing Principal to the Role of Instructional Leadership: A Summary of Master's Project, (Online). Available: <http://www.ssta.sk.ca/research/leadership/95-14.html>
- Cibulka, D. & Nakayama, M. (2000). *Encyclopedia of educational reasearch*. New York: Macmillan.
- Daft. (2008). *Leadership*. 5th edition: CinaTranlation&Printing Services Limited.
- Davis and Thomas. (1989). *Effective schools and effective teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Donaldson, G. A. (2001). *Cultivating leadership in school*. NY: Teachers College
- Donalson. (2001). *Cultivating leadership in school*. NY: Teachers College Press.
- Draft (2005, p. 5) Daft, R. L. (2005). *The leadership experience (3th ed.)*. USA: Thomson South–Western.
- Dufour, D. (2012). *Professional Learning Community By Design: Putting the Learning Back Into PLCs*. CA: Corwin.
- DuFour, R. (2004). What is professional learning community?. *Schools as Learning Communities*, 61(8), 6–11.
- DuFour, R. (2007). Professional learning communities: a bandwagon, an idea worth considering, or our best hope for high levels of learning. *Middle School Journal*, 1(39), 4–8.
- DuFour, R. (2016). *Advocates for professional learning communities: finding common ground in education reform*. Solution Tree Press. Retrieved August 3, 2018 from [www.allthingsplc.info/files/uploads/AdvocatesforPLCs-Updated11-9-15.pdf](http://www.allthingsplc.info/files/uploads/AdvocatesforPLCs-Updated11-9-15.pdf).
- Dunne, F., Nave, B. & Lewis, A. (2000). *Critical friends groups : Teachers helping teachers to improve student learning*. Phi Delta Kappan, No. 28. pp. 2–3.
- Fleming, Douglas S. and Barbara A.Fleming. (2001,May). *School Strategies and Options*. (Online). Available: [http:// www.Tiac.net/users/dfleming/index.html](http://www.Tiac.net/users/dfleming/index.html).

- Gaspar, T. (2010). *On restructuring schools: A conversation with Fred Newmann*. Educational Leadership.
- Girvan, N. (2001). Reinterpreting the Caribbean. In B. Meeks & F. Lindahl (Eds.), *New Caribbean thought: A reader*. Jamaica: University of the West Indies Press
- Glickman, C. D. (2007). *Super Vision and instructional leadership: A developmental approach (7th ed.)*. Boston: Pearson.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behaviour of Principals. *The Elementary School Journal*, 86, 217–247.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*. New York: Teacher College Press.
- Harris, J. & Mujs, S. (2005). *Professional and community: Perspectives on reforming urban schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hord (2010, p. 5) Hord, S.M. (1997). Professional learning communities: Communities of inquiry and improvement. Austin: Southwest Educational Development Laboratory. [journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/viewFile/125/688](http://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/viewFile/125/688)
- Hoy, A.W., & Hoy, W.K. (2009). *Instructional Leadership: A Learning-Centred Guide*. Boston: Allyn and Bacon. <http://espace.library.curtin.edu.au:80>
- Hoy & Miskel. (2008). *Educational administration: Theory, research, and Practice*. (8th ed). New York: McGraw-Hill.
- Lambert, L. (2002). Toward a Deepened Theory of Constructivist Leadership. *In The Constructivist Leader*, 2nd ed, (pp.34–62). New York: Teachers College Press and Oxford, OH: National Staff Development Council.
- Larson, L., Miller, T., & Ribble, M. (2009). 5 Considerations for Digital Age Leaders. *Learning & Leading with Technology* –December/January 2009–10 (pp.12–15. ISTE (International Society for Technology in Education).



- Leithwood, K. (2006). *A review of the research: Educational leadership. The laboratory for student success at the temple university center for research in human development and education*. University of Toronto.
- McEwan, E.K. (2003). *7 steps to effective instructional leadership*. California: Corwin Press.
- McKeown, M. (2008). *The Truth About Innovation*. London, Prentice Hall
- MacNeill, C.N., Cavanagh, R.F., and Silcox, S. (2003). "Pedagogic principal Leadership." *Management in Education* (17) (4): 14–17 (4) [Online]. Retrieved August 6, 2012.
- Nahavandi, A. (2000). *The art and science of leadership*. NJ: Prentice–Hall.
- Owen (2007) Successful entry and collaboration in school–based research: Tips from a school administrator Successful Entry and Collaboration School–Based Research: Tips from a School Administrator Joelle D. Powers *Children & Schools*, 4(29), 247–250.
- Owen, S. 2014. Teacher professional learning communities: Going beyond contrived collegiality toward challenging debate and collegial learning and professional growth, *Australian Journal of Adult Learning*. 54(2) 54–77.
- Owens, R. G. (2001). *Organization behavior in education*. New York: Harper & Row.
- Richardson (2003, p. 14) Richardson, J., & Swan, K. (2003). Examining social presence in online courses in relation to students' perceived learning and satisfaction. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 7, 68–88.
- Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011). *PLCs, DI, & RTI: A Tapestry for school change*. Thousand Oakes, California: Crowin.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M. and Thomas, S. (2006). Professional Learning Communities: A review of the literature. *Journal of Education Change*. 7: 221–258.
- Supovitz. (2002). *Developing communities of instructional practice*. *Teachers College Record*. pp. 1591–1626.

- Supovitz, J.A. & Christman, J.B. (2003). *Developing communities of instructional practice practice: Lessons for Cincinnati and Philadelphia*. CPRE PolicyBriefs. University of Pennsylvania. *Record*. pp. 2–4.
- Schmoker (2004, p. 120) Schmoker, W. (2004). *Creating Learning Community: A Practical Guide to Winning Support, Organization for Change, and Implementing Programmes*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Teach Mamy. (2014). *School Administration Bases on good Governance Principles of High School Administrators on Phnom Penh Municipality, Cambodia*. ThesisM. P. ABuriram: BuriramRajabhat University.
- Van Deventer, I., & Kruger, A. G. (2003). *An educator's guide to school management skills*. Pretoria: Van Schaik.
- Yamada (2000, p. 143) Yamada, A. T. (2000). *Elementary School Principals Perceptions of Responsibilities and Competencies for Instructional leadership*. Ed. Dissertation of the Graduate school: University of the Pacific Stockton California.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร      คณบดีคณะครุศาสตร์  
 ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
 และหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพลินพิศ ธรรมรัตน์      อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร  
 มหาบัณฑิตและและหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.สมพร หลิมเจริญ      ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม  
 และประเมินผลการจัดการศึกษา  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 สกลนคร เขต 1
4. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ      ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก  
 อำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางนันทิยา พรหมเมือง      ครูชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ อำเภอเมือง  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 สกลนคร เขต 1

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

- |  |  |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร           | คณบดีคณะครุศาสตร์<br>ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br>และหลักสูตรดุขฎีบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร         |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพลินพิศ ธรรมรัตน์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร<br>มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร<br>ดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร<br>การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>สกลนคร         |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพใหญ่         | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร<br>มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร<br>ดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร<br>การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>สกลนคร         |
| 4. ดร.สมพร หลิมเจริญ                         | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ<br>ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม<br>และประเมินผลการจัดการศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 5. นายวัชรพงษ์ ภูยางลิ้ม                     | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  |



6. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ  
 ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ  
 โรงเรียนบ้านนาแก อำเภอเมือง  
 จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
 เขต 1
7. ดร.กรรณา โถษารี่  
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนบ้านโพนบกลสหราษฎร์วิทยา  
 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
8. นายเสริมโชค บุระเนตร  
 ครูชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ อำเภอเมือง  
 จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. นายเรืองวัฒนา พรหมเมือง  
 ครูชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนบ้านม่วงไข่มุขประชาราษฎร์  
 อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
10. นางมลิวัดย์ เลิศศรี  
 ครูชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนบ้านโพนยางคำ กรป.กลาง  
 พัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๑

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

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๘๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๑

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

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

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

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๕๑๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สมพร หลิมเจริญ

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

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๒๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๑๙ ๑๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๑

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

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก

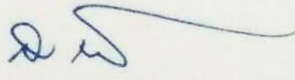
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
 ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๑  
โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒  
ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๑ ๘๑๑๔๗

**“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”**

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมือง  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวนันทิยา พรหมเมือง

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

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามอยู่ธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๖

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

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๑๙๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คดีวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๖

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑

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

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๑๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑

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

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคร่าหีบเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๑๙๑๑๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติคร่าหีบท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑

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

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑

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

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.สมพร หลิมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามอุฎร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑

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

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวัชรพงษ์ ภูยางลิม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๙๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๑๙ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑

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

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑

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

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.กรรณา โกชาลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๑๔๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑

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

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเสริมโชค บุระเนตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑

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

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเรืองวัฒนา พรหมเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๓๑๙ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑



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

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางมลิลล์ เลิศศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๔๒๑๒๒๕๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๙ ๙๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถาม

**เรื่อง** ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชน  
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม โดยการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานและขนาดที่ตั้งโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผล  
การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลต่อตัวท่านแต่ประการใด  
เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะก่อให้เกิดประโยชน์  
เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน  
ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตอนที่ 1

## สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

## 1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

( ) ผู้บริหารโรงเรียน

( ) ครูผู้สอน

## 2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

( ) น้อยกว่า 10 ปี

( ) ระหว่าง 10 – 20 ปี

( ) มากกว่า 20 ปี

## 3. ที่ตั้งโรงเรียน

( ) อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

( )อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร



## ตอนที่ 2

### ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

#### คำชี้แจง

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ
  - 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน
  - 1.2 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
  - 1.3 การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ
  - 1.4 การพัฒนาผู้เรียน
  - 1.5 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
  - 1.6 การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม
  - 1.7 การส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา
2. โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

เพียงข้อละ 1 เครื่องหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับ ความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
	1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน					
0	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ให้กับบุคลากรได้อย่างชัดเจน		✓			

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง มาก แสดงว่าท่าน มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ให้กับบุคลากรได้อย่างชัดเจน ในระดับมาก

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
<b>1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน</b>					
1.1 ผู้บริหารมีการกำหนดกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์โดยยึดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ได้อย่างเหมาะสมชัดเจน					
1.2 ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ให้กับบุคลากรได้อย่างชัดเจน					
1.3 ผู้บริหารมีการดำเนินการวัดผลและประเมินผลความก้าวหน้า ในการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์สู่การปฏิบัติ ได้อย่างชัดเจน					
<b>2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน</b>					
2.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการประสานงานและกำกับดูแล การสอนของครู					
2.3 ผู้บริหารมีการประเมินวัดผล และประเมินผลความก้าวหน้า ในการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์สู่การปฏิบัติ อย่างชัดเจน					
<b>3. การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ</b>					
3.1 ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางเพื่อส่งเสริมและพัฒนา ด้านวิชาการ วิชาชีพครู ชุมชนวิชาชีพโดยยึดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสมชัดเจน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับ ความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
<b>3. การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ (ต่อ)</b>					
3.2 ผู้บริหารมีการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากร					
3.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
3.4 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ดี					
3.5 ผู้บริหารกับครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
3.6 ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน					
3.7 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ					
<b>4. การพัฒนาผู้เรียน</b>					
4.1 ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้นักเรียนสืบค้นความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเอง					
4.2 ผู้บริหารมุ่งให้ครูจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกของครูในการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน					
4.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนวิเคราะห์ความก้าวหน้าของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
4.4 ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและส่งเสริมให้ครูนำเสนอพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
4.5 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและนำผลการวิเคราะห์มาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
<b>5. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้</b>					
5.1 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน จัดให้มีสิ่งแวดล้อม บรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับ ความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
<b>5. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (ต่อ)</b>					
5.2 ผู้บริหารจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นระเบียบและปลอดภัย					
5.3 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศ มีความรู้สึกศรัทธาและเห็นคุณค่าของสถานศึกษา					
5.4 ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อสะท้อนผล การปฏิบัติงานของครู					
<b>6. การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับ และติดตาม</b>					
6.1 มีการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
6.2 มีการนิเทศกำกับและติดตามการจัดการเรียนการสอน แบบกัลยาณมิตร					
6.3 ผู้บริหารกำกับให้ครูสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้					
6.4 ผู้บริหารกำกับ ติดตามการสอนของครูให้สอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน					
6.5 ผู้บริหารมีการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และบันทึกการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
6.6 ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินตนเองของครูและนำผล มาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน					
6.7 ผู้บริหารวางแผนการนิเทศและประเมินผล การเรียนการสอน ร่วมกับครูและแจ้งให้ครูทราบผลการประเมินเพื่อปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน					
6.8 ผู้บริหารเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชนมาร่วมวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับ ความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
<b>7. การส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา</b>					
7.1 สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุง ซ่อมแซม การสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ และจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์จากหน่วยงานต้นสังกัด					
7.2 มีการวางแผนงานในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน					
7.3 มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์บางอย่างรวมระหว่างสถานศึกษา และหน่วยงานใกล้เคียง					
7.4 ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในกิจกรรม การจัดการเรียนการสอน					
7.5 มีการควบคุม ปรับปรุง ดูแลรักษา ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ ให้ใช้งานได้อยู่เสมอ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี) .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### ตอนที่ 3

## ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

### คำชี้แจง

1. ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน  
ขนาดเล็กแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1.1 วิสัยทัศน์ร่วม
- 1.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ
- 1.3 ภาวะผู้นำร่วม
- 1.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
- 1.5 นวัตกรรมการสอน

2. โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓  
ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
เพียงข้อละ 1 เครื่องหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
	1. วิสัยทัศน์ร่วม					
0	ครูมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามในการทำงานไปสู่เป้าหมาย		✓			

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง มาก แสดงว่าท่าน มีประสิทธิผล  
การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิสัยทัศน์ร่วม  
โดยครูมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามในการทำงานไปสู่เป้าหมาย ในระดับมาก

ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับ ความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
<b>1. วิสัยทัศน์ร่วม</b>					
1.1 ครูมีการประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาและวางแผนรวมแก้ปัญหา ด้วยกัน					
1.2 ครูเข้าใจเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษาตรงกัน					
1.3 ครูมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศ ในการไว้วางใจกัน					
1.4 ครูมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามในการทำงานไปสู่เป้าหมาย					
1.5 ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ของสถานศึกษา					
<b>2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ</b>					
2.1 มีการประชุมและจัดตั้งทีมงานวางแผนการดำเนินงาน เพื่อรวมแก้ปัญหาด้วยกัน					
2.2 เป้าหมายของสถานศึกษาสำเร็จได้เกิดจากการทำงาน ของสมาชิกทุกคน					
2.3 มีการกำหนดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน					
2.4 ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของครูและบุคลากรมาพูดคุย แลกเปลี่ยนระหว่างกัน					
2.5 ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาช่วยเหลือแบ่งปัน เผยแพร่ให้แกกันและกันในการทำงาน					
2.6 ครูและบุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน ร่วมกัน					
2.7 ครูและบุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม					
2.8 มีการสนับสนุนปัจจัยการผลิตสื่อใช้ร่วมกันอย่างเพียงพอ					

ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับ ความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
<b>3. ภาวะผู้นำร่วม</b>					
3.1 มีการกระจายอำนาจโดยยึดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
3.2 การกำหนดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน					
3.3 ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยน ระหว่างกัน					
3.4 การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
3.5 การจัดการประชุมเพื่อให้บุคลากรได้ปรึกษาปัญหา และวางแผนร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน					
3.6 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยให้มีผลงานเชิงประจักษ์					
3.7 ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา					
<b>4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</b>					
4.1 ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กรและร่วมกันพัฒนา สถานศึกษา					
4.2 ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองผ่านการอบรมตามที่สนใจ อย่างต่อเนื่อง					
4.3 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยทีมงานครู					
<b>5. นวัตกรรมการสอน</b>					
5.1 ครูมีการส่งเสริมการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้สามารถพัฒนาและแก้ปัญหา					
5.2 ครูเข้าใจองค์ประกอบที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนสูงขึ้น					



ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับ ความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
<b>5. นวัตกรรมการสอน</b>					
5.3 ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียน ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนการสอน					
5.4 ครูมีการผลิตสื่อใช้ร่วมกันอย่างเพียงพอ					
5.5 ครูมีนวัตกรรมจากการแก้ปัญหา จุดบกพร่องในการ จัดการเรียนการสอน					
5.6 ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์และนวัตกรรมในการจัดการเรียน การสอน					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี) .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





COA NO. ๑๑๘/๒๕๖๔  
IEC NO. HE ๒๔-๑๑๖

### คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง** : การรื้อนำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ (Academic Leadership of Administrators Affecting Effectiveness of Professional Learning Communities in Small Schools Under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area ๓)

**หัวหน้าโครงการวิจัย** : นายวิญเฐน พรหมสาขา ณ สกลนคร

**ผู้ร่วมโครงการวิจัย** : รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรวิญญูกรณ์

**หน่วยงานต้นสังกัด** : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

**เอกสารที่รับรอง**

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารแจ้งอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๑๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

*ศิกานต์ เพียรวิญญูกรณ์*

(นางสาวสุภาวดี คุปตะบุตร)  
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รับทราบ ณ วันที่ ๑๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๒๕๐ อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๘๐๐๐๐ โทรไปรษณีย์ ๑๖๖๐๐ โทรสาร ๐๔๒-๖๓๐-๑๒๑

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ตาราง 44 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน  
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
<b>ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน</b>								
1.1 ผู้บริหารมีการกำหนดกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์โดยยึดการมีส่วนร่วม ของบุคลากรทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสมชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ให้กับ บุคลากรได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารมีการดำเนินการวัดผลและ ประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์สู่การปฏิบัติ ได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน</b>								
2.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการประสานงาน และกำกับดูแลการสอนของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารมีการประเมินวัดผล และ ประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์สู่การปฏิบัติ อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
<b>3. การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ</b>								
3.1 ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาด้านวิชาการ วิชาชีพครู ชุมชน วิชาชีพโดยยึดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสมชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารมีการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.5 ผู้บริหารกับครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.6 ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน								ใช้ได้
3.7 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>4. การพัฒนาผู้เรียน</b>								
4.1 ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้นักเรียนสืบค้นความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารมุ่งให้ครูจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกของครูในการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้



ตาราง 44 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
4.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการวางแผน วิเคราะห์ความก้าวหน้าของผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของ นักเรียนและส่งเสริมให้ครูนำเสนอพัฒนา การเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนและนำผลการวิเคราะห์มาพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>5. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้</b>								
5.1 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน จัดให้มี สิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรม ของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.2 ผู้บริหารจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ ในโรงเรียนให้เป็นระเบียบและปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.3 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วม ในการจัดบรรยากาศมีความรู้สึกศรัทธา และเห็นคุณค่าของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.4 ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
<b>6. การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/ การนิเทศกำกับและติดตาม</b>								
6.1 มีการประเมินคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.2 มีการนิเทศกำกับและติดตามการ จัดการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.3 ผู้บริหารกำกับให้ครูสอนตามแผน การจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.4 ผู้บริหารกำกับ ติดตามการสอนของครู ให้สอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.5 ผู้บริหารมีการตรวจสอบแผนการจัดการ เรียนรู้ และบันทึกการสอนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.6 ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินตนเอง ของครูและนำผลมาปรับปรุงการจัดการเรียน การสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.7 ผู้บริหารวางแผนการนิเทศและประเมินผล การเรียนการสอนร่วมกับครูและแจ้งให้ครูทราบ ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียน การสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.8 ผู้บริหารเชิญคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชนมาร่วมวางแผน ในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
<b>7. การส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา</b>								
7.1 สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซม การสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ และจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์จากหน่วยงานต้นสังกัด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.2 มีการวางแผนงานในการจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐ และเอกชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.3 มีการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์บางอย่างรวมระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานใกล้เคียง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.4 ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสื่อวัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในกิจกรรมการจัดการเรียน การสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.5 มีการควบคุม ปรับปรุง ดูแลรักษา ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้ใช้งานได้อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 44 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ สอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสอดคล้องทั้ง 35 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 45 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อวัดดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
<b>1. วิสัยทัศน์รวม</b>								
1.1 ครูมีการประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาและวางแผนรวมแก้ปัญหาด้วยกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.2 ครูเข้าใจเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษาตรงกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.3 ครูมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศในการไว้วางใจกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.4 ครูมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามในการทำงานไปสู่เป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.5 ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>2. ทีมรวมแรงรวมใจ</b>								
2.1 มีการประชุมและจัดตั้งทีมงานวางแผนการดำเนินงานเพื่อรวมแก้ปัญหาด้วยกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.2 เป้าหมายของสถานศึกษาสำเร็จได้เกิดจากการทำงานของสมาชิกทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.3 มีการกำหนดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.4 ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของครูและบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
2.5 ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาช่วย เหลือแบ่งปันเผยแพร่ให้แกกันและกัน ในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.6 ครูและบุคลากรมีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.7 ครูและบุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นทีม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.8 มีการสนับสนุนปัจจัยการผลิตสื่อใช้ร่วมกัน อย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>3. ภาวะผู้นำรวม</b>								
3.1 มีการกระจายอำนาจโดยยึดการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.2 การกำหนดกิจกรรมให้บุคลากร ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.3 ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของบุคลากร มาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.4 การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.5 การจัดการประชุมเพื่อให้บุคลากร ได้ปรึกษาปัญหาและวางแผนรวมแก้ปัญหา ด้วยกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.6 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีสมรรถนะสูง ขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยให้มีผลงานเชิงประจักษ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.7 ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
<b>4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</b>								
4.1 ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กร และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.2 ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ผ่านการอบรมตามที่สนใจอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบบูรณาการโดยที่ทีมงานครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>5. นวัตกรรมการสอน</b>								
5.1 ครูมีการส่งเสริมการวิเคราะห์นักเรียน เป็นรายบุคคลเพื่อให้สามารถพัฒนา และแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.2 ครูเข้าใจองค์ประกอบที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.3 ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ในห้องเรียนได้อย่างเหมาะกับการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.4 ครูมีการผลิตสื่อใช้ร่วมกันอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.5 ครูมีนวัตกรรมจากการแก้ปัญหา จุดบกพร่องในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.6 ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์และนวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน  
ความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ด้านประสิทธิผล

การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสอดคล้องทั้ง  
29 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ภาคผนวก ฉ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น





ตาราง 46 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ของโรงเรียน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .501 - .590 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .711	1	.513
	2	.590
	3	.501
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .396 - .767 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .724	1	.767
	2	.508
	3	.396
3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู / ชุมชนวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .481 - .889 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .883	1	.481
	2	.641
	3	.859
	4	.792
	5	.746
	6	.764
	7	.748
4. ด้านการพัฒนาผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .483 - .666 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .793	1	.561
	2	.666
	3	.618
	4	.541
	5	.483
5. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .399 - .787 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .756	1	.513
	2	.399
	3	.787
	4	.571

ตาราง 46 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
6. ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา / การนิเทศกำกับและติดตาม  ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .239 - .843 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .813	1	.553
	2	.333
	3	.525
	4	.843
	5	.776
	6	.456
	7	.239
	8	.553
7. ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา  ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .252 - .809 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .709	1	.699
	2	.809
	3	.245
	4	.252
	5	.453
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .239 - .889 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เท่ากับ .940		

จากตาราง 46 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .239 - .889 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เท่ากับ .940 เมื่อพิจารณาทางด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .501 - .590 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .711
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .396 - .767 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .724
3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ/ชุมชนวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .481 - .889 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .883
4. ด้านการพัฒนาผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .483 - .666 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .793

5. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .399 – .787 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .756

6. ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .239 – .843 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .813

7. ด้านการส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .252 – .809 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .709

ตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น  
 ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้  
 ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านวิสัยทัศน์รวม  ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .278 - .535 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .679	1	.504
	2	.404
	3	.449
	4	.535
	5	.278
2. ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ  ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .265 - .779 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .808	1	.661
	2	.449
	3	.265
	4	.542
	5	.602
	6	.339
	7	.779
	8	.601
3. ด้านภาวะผู้นำรวม  ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .272 - .776 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .801	1	.569
	2	.329
	3	.787
	4	.454
	5	.272
	6	.598
	7	.776

ตาราง 47 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
<b>4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</b>	1	.746
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .584 – .853	2	.853
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .851	3	.584
<b>5. ด้านนวัตกรรมการสอน</b>	1	.402
	2	.718
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .251 – .718	3	.655
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .726	4	.251
	5	.465
	6	.291
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .251 – .853 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก เท่ากับ .890		

จากตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .251 – .853 และมีค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก เท่ากับ .890 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 278 – .535  
และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .679
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 265 – .779  
และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .808
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .272 – .776  
และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .801
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ  
อยู่ระหว่าง .584 – .853 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .851
5. ด้านนวัตกรรมการสอน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง  
.251 – .718 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .726

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์





```
GET
FILE='C:\Users\Teacher\Desktop\เล่มเขียมา (จริง)\ผลการวิเคราะห์เก็บจริง\ภาวะผู้นำผลการวิเคราะห์.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
DESCRIPTIVES VARIABLES=aa1 aa2 aa3 aa4 aa5 aa6 aa7 totala
/STATISTICS=MEAN STDDEV.
```

## Descriptives

[DataSet1] C:\Users\Teacher\Desktop\เล่มเขียมา (จริง)\ผลการวิเคราะห์เก็บจริง\ภาวะผู้นำผลการวิเคราะห์.sav

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
รวมด้านที่1	250	4.50	.595
รวมด้านที่2	250	4.54	.592
รวมด้านที่3	250	4.51	.528
รวมด้านที่4	250	4.48	.572
รวมด้านที่5	250	4.53	.507
รวมด้านที่6	250	4.52	.474
รวมด้านที่7	250	4.41	.555
totala	250	4.4992	.46534
Valid N (listwise)	250		

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 bb1 totalb
/STATISTICS=MEAN STDDEV.
```

## → Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ครูมีการประชุมเพื่อปรึกษา ปัญหาและวางแผนร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน	250	4.59	.562
ครูเข้าใจเป้าหมายของการ ดำเนินงานของสถานศึกษา ตรงกัน	250	4.51	.540
ครูมีการสื่อสารกันอย่างเปิด เผยเพื่อสร้างบรรยากาศ ในการไว้วางใจกัน	250	4.51	.561
ครูมีความมุ่งมั่นเฝ้ารพยาม ามในการทำงานไปสู่เป้าหมาย	250	4.53	.568
ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารงานของ สถานศึกษา	250	4.52	.629
รวมด้าน1	250	4.53	.500
totalb	250	4.5400	.43802
Valid N (listwise)	250		

```
T-TEST GROUPS=location(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=aa1 aa2 aa3 aa4 aa5 aa6 aa7 totala
/CRITERIA=CI(.95).
```

## T-Test

Group Statistics

	ที่ตั้งโรงเรือน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวมด้านที่1	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.44	.614	.054
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.56	.569	.052
รวมด้านที่2	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.44	.625	.055
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.64	.539	.049
รวมด้านที่3	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.44	.559	.049
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.59	.484	.044
รวมด้านที่4	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.41	.581	.051
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.56	.556	.051
รวมด้านที่5	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.46	.516	.045
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.62	.487	.044
รวมด้านที่6	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.48	.485	.043
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.56	.462	.042
รวมด้านที่7	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.37	.582	.051
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.45	.525	.048
totala	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.4354	.49257	.04337
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.5673	.42600	.03873

ONEWAY aa1 aa2 aa3 aa4 aa5 aa6 aa7 totala BY experience  
/MISSING ANALYSIS.

→ Oneway

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมด้านที่1	Between Groups	2.683	2	1.342	3.881	.022
	Within Groups	85.373	247	.346		
	Total	88.056	249			
รวมด้านที่2	Between Groups	1.945	2	.973	2.815	.062
	Within Groups	85.342	247	.346		
	Total	87.287	249			
รวมด้านที่3	Between Groups	1.933	2	.967	3.536	.031
	Within Groups	67.523	247	.273		
	Total	69.456	249			
รวมด้านที่4	Between Groups	3.999	2	1.999	6.369	.002
	Within Groups	77.544	247	.314		
	Total	81.543	249			
รวมด้านที่5	Between Groups	1.843	2	.921	3.653	.027
	Within Groups	62.289	247	.252		
	Total	64.131	249			
รวมด้านที่6	Between Groups	1.241	2	.621	2.800	.063
	Within Groups	54.742	247	.222		
	Total	55.983	249			
รวมด้านที่7	Between Groups	3.119	2	1.560	5.228	.006
	Within Groups	73.685	247	.298		
	Total	76.804	249			
totala	Between Groups	2.223	2	1.111	5.310	.006
	Within Groups	51.697	247	.209		
	Total	53.920	249			

ONEWAY bb1 bb2 bb3 bb4 bb5 totalb BY experience  
/MISSING ANALYSIS.

➔ **Oneway**

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมด้าน1	Between Groups	.209	2	.105	.417	.660
	Within Groups	62.060	247	.251		
	Total	62.269	249			
รวมด้าน2	Between Groups	.525	2	.262	1.187	.307
	Within Groups	54.614	247	.221		
	Total	55.139	249			
รวมด้าน3	Between Groups	1.897	2	.948	3.249	.040
	Within Groups	72.106	247	.292		
	Total	74.003	249			
รวมด้าน4	Between Groups	.664	2	.332	1.310	.272
	Within Groups	62.609	247	.253		
	Total	63.273	249			
รวมด้าน5	Between Groups	.220	2	.110	.470	.625
	Within Groups	57.748	247	.234		
	Total	57.968	249			
totalb	Between Groups	.543	2	.272	1.420	.244
	Within Groups	47.230	247	.191		
	Total	47.773	249			

```

T-TEST GROUPS=location(1 2)
  /MISSING=ANALYSIS
  /VARIABLES=aa1 aa2 aa3 aa4 aa5 aa6 aa7 totala
  /CRITERIA=CI(.95).

```

## T-Test

### Group Statistics

ที่ตั้งโรงเรียน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
รวมด้านที่1	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.44	.614	.054
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.56	.569	.052
รวมด้านที่2	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.44	.625	.055
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.64	.539	.049
รวมด้านที่3	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.44	.559	.049
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.59	.484	.044
รวมด้านที่4	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.41	.581	.051
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.56	.556	.051
รวมด้านที่5	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.46	.516	.045
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.62	.487	.044
รวมด้านที่6	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.48	.485	.043
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.56	.462	.042
รวมด้านที่7	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.37	.582	.051
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.45	.525	.048
totala	อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	129	4.4354	.49257	.04337
	อยู่นอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร	121	4.5673	.42600	.03873

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 <sup>a</sup>	.348	.346	.405
2	.618 <sup>b</sup>	.382	.377	.395
3	.629 <sup>c</sup>	.395	.388	.391

a. Predictors: (Constant), รมด้านที่6

b. Predictors: (Constant), รมด้านที่6, รมด้านที่3

c. Predictors: (Constant), รมด้านที่6, รมด้านที่3, รมด้านที่7

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.681	1	21.681	132.476	.000 <sup>b</sup>
	Residual	40.588	248	.164		
	Total	62.269	249			
2	Regression	23.778	2	11.889	76.294	.000 <sup>c</sup>
	Residual	38.491	247	.156		
	Total	62.269	249			
3	Regression	24.621	3	8.207	53.625	.000 <sup>d</sup>
	Residual	37.648	246	.153		
	Total	62.269	249			

a. Dependent Variable: รมด้าน1

b. Predictors: (Constant), รมด้านที่6

c. Predictors: (Constant), รมด้านที่6, รมด้านที่3

d. Predictors: (Constant), รมด้านที่6, รมด้านที่3, รมด้านที่7

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.718	.246		6.992	.000
	รมด้านที่6	.622	.054	.590	11.510	.000
2	(Constant)	1.463	.250		5.862	.000
	รมด้านที่6	.441	.072	.418	6.107	.000
	รมด้านที่3	.238	.065	.251	3.668	.000
3	(Constant)	1.343	.253		5.319	.000
	รมด้านที่6	.333	.085	.315	3.901	.000
	รมด้านที่3	.235	.064	.249	3.662	.000
	รมด้านที่7	.141	.060	.157	2.346	.020

a. Dependent Variable: รมด้าน1

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1





## แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อเสนอแนะทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร นักศึกษาปริญญาโท

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษา รศ.ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.รัชฎาพร งามยงบุตร

ชื่อผู้สัมภาษณ์ .....

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

สถานที่สัมภาษณ์ .....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ .....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... จบการสัมภาษณ์เวลา .....

### ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ  
ทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา/การนิเทศ  
กำกับและติดตาม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนา  
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร  
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์  
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย ไพใหญ่  
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
และครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.สมพร หลิมเจริญ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายวัชรพงษ์ ภูยางสิม คีษานินเทคส์  
 ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ  
 โรงเรียนบ้านนาแก อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.กรรณา โถชาลี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านโพนบกสหราษฎร์อุทิศ อำเภอเมือง  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายเสริมโชค บุระเนตร ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1





ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายเรืองวัฒนา พรหมเมือง ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านม่วงไข่มุกประชาสุขสันต์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางมลิวัดย์ เลิศศรี ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านโพนยางคำ กรป. กลางพัฒนา อำเภอเมือง  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร
วัน เดือน ปีเกิด	วัน 4 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2521
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	105 ซอย คำสะอาด 5 ถนนสกลนคร-นาแก ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนท่าแร่วิทยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2539	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2541	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) บริหารธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โรงเรียนเทคโนโลยีภาค- ตะวันออกเฉียงเหนือสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2544	ปริญญาตรี (หลังอนุปริญญาตรี) ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2565	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2544	ครูอัตราจ้าง-พนักงานราชการ โรงเรียนบ้านแป้นสามัคคี ราษฎร์บำรุง อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2557	พนักงานราชการ โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนท่าแร่วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2562	ครู โรงเรียนท่าแร่วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1