



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วนิดา เชื้อคมตา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วนิดา เชื้อคมตา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE ACADEMIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING PROFESSIONAL
LEARNING COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY

Wanida Chuekomta

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

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วนิดา เชื้อคมตา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 8 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พกาพรรณ วัฒนานาม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวະบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ นายเปรม ปรีดิ์ธอนันต์ นางสาวพิมพ์กนก จันปุ่ม และ นางรัชฎาพร ออยภูธร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ เสนอแนะแนวทางพัฒนา ขอขอบพระคุณ ว่าที่ร้อยตรีหญิงจันทร์ธิดา โคตรระวงค์ ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา นางนัทธมน ทวีกิตติเกษม นางนัฐกานต์ พาลีรักษ์ และนางรักคนา วัลย์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางพัฒนาจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้ลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณพ่อเต๋จ - คุณแม่วรรณิ์ เชื้อคมตา ครอบครัวของผู้วิจัย ที่เป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี รวมทั้งผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านนาจาน เพื่อนพี่น้องนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 22/1 ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วนิดา เชื้อคมตา

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	วนิดา เชื้อคมตา
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.พกาพรรณ วัฒนานาม
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์
ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation
Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในปีการศึกษา 2565
จำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน ครูผู้สอน จำนวน
269 คน จากจำนวน 70 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่
และมอร์แกน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้
ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอำนาจ
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.48 – 0.91 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที่
(t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way
ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment
Correlation Coefficient) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise
Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) ด้านบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน (X_5) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_1) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.8

6. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน คือ 6.1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองและจะต้องร่วมมือร่วมใจกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษา 6.2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติ และนิเทศประเมินการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง นำมาพัฒนาหลักสูตร 6.3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และควรส่งเสริมการอบรม สัมมนาทางวิชาการให้ครูผู้สอน และ 6.4) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย เป็นระบบและต่อเนื่อง และสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

TITLE	The Academic Leadership of Administrators Affecting Professional Learning Community of Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Wanida Chuekomta
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat Dr. Phakapan Wananam
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this correlational research were to study, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish the guidelines for developing academic leadership of administrators affecting the professional learning community of schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, as perceived by school administrators and teachers with different positions, school sizes, and work experience. The sample group size was determined using Krejcie and Morgan's table. The multi-stage random sampling yielded 339 participants, comprising 70 administrators and 269 teachers from 70 schools in the 2022 academic year. The tools for data collection were a set of questionnaires with the discriminative power ranging from 0.48 to 0.91, with the reliability of 0.97, and structured interview forms. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Sample t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The academic leadership of administrators and the professional learning community of schools were overall at a high level.
2. The perceived academic leadership of administrators among participants with different positions and school sizes was overall different at the .01 level of significance. When considering work experience, no significant differences were found.

3. The perceived professional learning community within schools among participants with different positions showed a difference overall at the .01 level of significance. When considering school sizes, there was an overall difference at the .05 level of significance. In terms of work experience, there was no difference.

4. The academic leadership of school administrators and the professional learning community of schools had a statistically significant positive relationship at the .01 level of significance with a high correlation.

5. The academic leadership of school administrators could predict the professional learning communities of schools at the .01 level of significance, with the predictive power of 65.8 percent, comprising promotion of an academic learning atmosphere (X_3), curriculum administration, and teaching and learning management (X_2), supervision, monitoring, and evaluation of teaching and learning management (X_5), and vision, mission, and goals (X_1).

6. This research proposed guidelines for developing school academic leadership of administrators affecting the effectiveness of the professional learning community of schools. The guidelines addressed four aspects: 6.1) Vision, Mission, and Goals. School administrators must engage in self-improvement and collaborative efforts to establish a shared vision, mission, and goals in education management. 6.2) Curriculum Administration and Teaching and Learning Management with curriculums emphasizing action-based learning and ongoing supervision to assess the curriculum implementation and facilitate the curriculum improvements. 6.3) Promotion of Academic Learning Atmosphere. Administrators should foster a conducive learning atmosphere and promote teachers' development through academic training and seminars, and 6.4) Supervision, Monitoring, and Evaluation of Teaching and Learning Management. Administrators should systematically and continuously supervise, monitor, follow up, and evaluate teaching and learning management using a range of methods to facilitate reflection and drive further development.

Keywords: Academic Leadership of Administrators, Professional Learning Community of Schools

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	7
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
	สมมติฐานของการวิจัย	9
	ความสำคัญของการวิจัย	10
	ขอบเขตของการวิจัย	10
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
	นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	22
	ความหมายของภาวะผู้นำ	22
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ	24
	ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	25
	ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ	29
	ความสำคัญของผู้นำทางวิชาการ	31
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ	32
	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	60
	ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	60
	แนวคิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	63
	ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	64
	ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	66
	องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	80
ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	80
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์	81
จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	83
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	86
งานวิจัยในประเทศ	86
งานวิจัยต่างประเทศ	104
3 วิธีดำเนินการวิจัย	109
ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ...	110
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	110
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	116
การเก็บรวบรวมข้อมูล	121
การวิเคราะห์ข้อมูล	122
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	123
ตอนที่ 2 ทางเลือกเพื่อการพัฒนาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	126
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	129
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	129
การวิเคราะห์ข้อมูล	131
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	133

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	133
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	182
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	132
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	203
ความมุ่งหมายของการวิจัย	203
สมมติฐานการวิจัย	204
วิธีดำเนินการวิจัย	205
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	203
ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	209
สรุปผลการวิจัย	210
อภิปรายผลการวิจัย	214
ข้อเสนอแนะ	226
บรรณานุกรม	229
ภาคผนวก	245
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	247

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	251
ภาคผนวก ค แบบประเมินเครื่องมือการวิจัยและแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย	271
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	299
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	313
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	321
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	331
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทาง ในการพัฒนา	337
ประวัติย่อผู้วิจัย	345

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษา	37
2	จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน	110
3	จำนวนประชากรและตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน	112
4	กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน	113
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	133
6	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม	134
7	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย	136
8	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	136
9	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการส่งเสริม บรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ	139

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการส่งเสริม การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร 140
11	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน 141
12	ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน โดยรวม 142
13	ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 143
14	ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทีมรวมแรงรวมใจ 144
15	ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำรวม 145
16	ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ 146

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	146
18	ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	148
19	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง	150
20	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	151
21	เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	153
22	การเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	154

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
23	การเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	156
24	การเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	157
25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด	159
26	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยรวม	160
27	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์รวม	161
28	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	162

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
29	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำรวม	163
30	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนานาวิชาชีพ	164
31	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	165
32	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุน	166
33	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม	168
34	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์รวม	170

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
35	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาศกนคร เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	172
36	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาศกนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม ...	174
37	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาศกนคร เขต 1 ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ	176
38	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาศกนคร เขต 1 ด้านชุมชน กัลยาณมิตร	178
39	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาศกนคร เขต 1 ด้านโครงสร้าง สนับสนุนชุมชน	180

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
40	<p>ค่าสรุปผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1</p>	181
41	<p>แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล</p>	185
42	<p>แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล</p>	190
43	<p>แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล</p>	195
44	<p>แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล</p>	200
45	<p>การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม</p>	301
46	<p>ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1</p>	302

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
47	<p>ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ...</p>	308
48	<p>ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1</p>	315
49	<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1</p>	317

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	14
2 ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา วันที่ 21 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	339
3 ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นายเปรม ปรีดีธอนันต์ วันที่ 24 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	339
4 ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีหญิงจันทร์ธิดา โคตรตะวงค์ วันที่ 24 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	340
5 ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางนัฐกานต์ พาสีรักษ์ วันที่ 24 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	340
6 ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางรักคณา ะลับ วันที่ 24 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	341

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
7 ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร วันที่ 25 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	341
8 ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ วันที่ 25 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	342
9 ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางรัชฎาพร งอยภูธร วันที่ 25 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	342
10 ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวพิมพ์กนก จันปุม วันที่ 27 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	343
11 ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางนันทมน ทวีกิตติเกษม วันที่ 27 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	323

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม การศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยการส่งเสริมความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติให้รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต และเข้าใจสังคม มีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การศึกษาที่ดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จะสร้างสมดุลกลมกลืนกันกับการพัฒนาคน ในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การให้การศึกษแก่ประชาชนเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งมวล ดังนั้นประเทศชาติจะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในด้าน การศึกษาจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน และการส่งเสริมเพื่อให้สอดคล้องกับแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติรวมทั้งแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาประเทศชาติให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (จิตรรา แก้วมะ, 2563, หน้า 1) สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่ระบุเจตนารมณ์ในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยการจัดการ การศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ สามารถพัฒนา ตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ มาตรา 52 ระบุให้ กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู รวมทั้ง บุคลากร

ทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการให้เป็นบุคลากรที่พร้อมไปด้วยคุณภาพและมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5-30)

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับขอบข่ายและภารกิจการบริหาร และจัดการสถานศึกษาได้กำหนดขอบข่าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญ ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้อง เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้วจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับความร่วมมืออื่นนั้นจะต้องแสดงบทบาท และพฤติกรรมที่เหมาะสม คือ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในการรวมพลังครูเพื่อดำเนินงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องสามารถทำงานร่วมกับครู กระตุ้นครู ให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครู ร่วมมือกันด้วยเทคนิควิธีที่มีคุณภาพจึงจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553, หน้า 13)

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับคัดเลือก จากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า เป็นศูนย์กลาง เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท และขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้นำทางวิชาการจำเป็นความใส่ใจของ ครูที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนรวมถึงการใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์การ โดยได้เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 4 ประเด็น คือ 1) ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน 2) ผู้บริหารมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) ผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิผล และผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ ในการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดียึดหลักธรรมาภิบาลในการ บริหารสุจริต ยุติธรรม มีคุณธรรม รับฟังปัญหา ระดมการมีส่วนร่วมในการบริหาร และเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการบริหาร เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 190) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ย่อมสามารถบริหารปรับปรุง

พัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น การจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับนั้น งานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหาร วิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ ต้องการ งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนในเชิงคุณภาพ และปริมาณการบริหารงานวิชาการ จะประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินงาน เกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยี ใหม่ ๆ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุดเป็นที่รวมหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ การจัดการศึกษาสิ่งเหล่านี้ให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำโดยเฉพาะผู้นำทางด้านการศึกษา เพราะผู้นำในองค์กรทางการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรทางการศึกษา เพราะผู้นำทางวิชาการหรือผู้บริหารการศึกษาจะบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (อัศนีย์ สุกิจใจ, 2560, หน้า 23) ดังนั้นผู้นำทางวิชาการนั้นเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้อง ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหาร จัดการหลักสูตร และการสอน การพัฒนาครูการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อพัฒนา นักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษาในการ ชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุนและโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการ กำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (บุญพา พรหมณะ, 2559, หน้า 30) และภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสามารถของ บุคคลในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่น ให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมี อิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุ เป้าหมาย (ปิยพร บุญใบ, 2563, หน้า 25)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในโรงเรียน โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจนนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (อาราดา ปรัภมานนท์, 2563, หน้า 22) รวมไปถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสืบเสาะแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด สำหรับมาพัฒนาความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยจะต้องเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการเป็นหลักต้องมีวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงได้ รวมทั้งการทำภาระงานหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อที่จำเป็นในการจัดกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตามการสอนของครู เป็นผู้อำนวยการหรือประสานงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร (Wildy and Dimmock, 1993, p. 34) ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน การพัฒนาครูการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตร (พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ, 2561, หน้า 24)

นโยบายของรัฐบาลที่จะพยายามให้ครูเปลี่ยนบทบาทจากการสอนจากที่เน้นความรู้ ความจำ มาสอนเชิงวิเคราะห์ กระบวนการศึกษาธิการได้นำหลักการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community :PLC) เข้ามาขับเคลื่อนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลเหล่านี้ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าของโลก ให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจมีการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จะช่วยลดความโดดเดี่ยวในการจัดการเรียนรู้ของครู เพิ่มความผูกพันและกระตุ้นความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ครูผู้สอนจะเข้าใจวิธีการสอน รูปแบบ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ให้แตกฉานแล้วนำแนวทางที่ได้จากคำแนะนำในชุมชนไปปรับใช้ ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง

ส่วนผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมโดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการ จัดจะเข้าร่วมอย่างเต็มใจ ร่วมสร้างบรรยากาศเหมาะสมต่อการเรียนรู้ อีกทั้งสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนและลดอัตราการตกซ้ำชั้นของนักเรียน ซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการเรียนรู้ อีกด้วย (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558, หน้า 208–219) การพัฒนาครูจึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญ ที่ส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพสามารถทำงานได้อย่างมีสัมฤทธิ์ผล สามารถจัดการ เรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามไปด้วย ครูต้องได้รับการพัฒนาเพราะจะเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทศนคติ ของบุคลากรในองค์การส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และช่วยให้ครูสามารถนำศักยภาพที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด และเป็น การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติของครูเพื่อให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมีความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 148) โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องเป็น กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงาน ร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบสะท้อนผล การปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นองค์รวม (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 1) ซึ่งกระบวนการในการวางแผนการจัดการเรียนรู้นั้น จะต้องได้ความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมวิชาชีพในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนเป็นแนวทางที่พัฒนา การศึกษาทุกระดับโดยหัวใจสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ เครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้อง เปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (Instructor) มาเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) ห้องเรียน ต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (Classroom) มาเป็นห้องทำงาน (Studio) และหากมองอีกมุมหนึ่ง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ เครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ครูช่วยกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้เป็นการปฏิรูปที่เกิดจาก

ภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและภายนอก (เอกพล อยู่ภักดี, 2560, หน้า 37) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มุ่งองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะใช้ศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุน (ปานหทัย ธรรมรัตน์, 2564, หน้า 75)

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้นำมาใช้ในองค์กร มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อองค์กร นำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งครูผู้สอน ที่เป็นผู้นำทางวิชาการ และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้วางแผนไว้ร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รับผิดชอบการจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง กุสุมาลย์ โพนนาแก้ว โคกศรีสุพรรณ เต่างอย ภูพาน และกุตบาก มีโรงเรียนจำนวน 175 โรงเรียน ได้กำหนดแนวทางเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น โดยกำหนดให้ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความตระหนักในเรื่องการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน ให้เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำ การประสานงานสามารถสร้างและใช้เครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, หน้า 3)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ที่ผู้บริหาร และครูจะต้องร่วมมือกัน

เพื่อแลกเปลี่ยน แลกเปลี่ยน เรียนรู้จากประสบการณ์ ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อการจัดการศึกษา และทางวิชาชีพ สำหรับผู้บริหาร ครู และการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครูในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีอำนาจ
 พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
 ต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาริวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในการนำไปประกอบกระบวนการจัดการศึกษา อย่างมีระบบเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุน ส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งเสริมให้การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

- 1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดของ อัครนิย สุกิจใจ (2560, หน้า 35); พัทธมนพงษ์ วิเศษ (2561, หน้า 29); มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 27); ชันติม ลอร์ (2561, หน้า 9); ปิยธิดา ทาปลัด

(2561, หน้า 34); ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 29); Krug (1992, pp. 430 – 431); Cunningham and Cordeiro (2009, อ้างถึงใน พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ, 2560, หน้า 23–24); Gupton (2010, อ้างถึงใน พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ, 2561, หน้า 24); ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 23) ซึ่งมีองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

- 1.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย
- 1.1.2 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
- 1.1.3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ
- 1.1.4 การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
- 1.1.5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียน

การสอน

1.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26–30) ซึ่งมีองค์ประกอบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 ด้าน ได้แก่

- 1.2.1 วิสัยทัศน์ร่วม
- 1.2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ
- 1.2.3 ภาวะผู้นำร่วม
- 1.2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
- 1.2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร
- 1.2.6 โครงสร้างสนับสนุน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,655 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,473 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 มิถุนายน 2565, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 335 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 339 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครูผู้สอนจำนวน 269 คน จากโรงเรียน 70 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Stage Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10-20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม แบ่งเป็นดังนี้

3.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

3.2.1.2 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

3.2.1.3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ

3.2.1.4 การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร

3.2.1.5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการ

จัดการเรียนการสอน

3.2.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2.2.1 วิสัยทัศน์ร่วม

3.2.2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

3.2.2.3 ภาวะผู้นำร่วม

3.2.2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

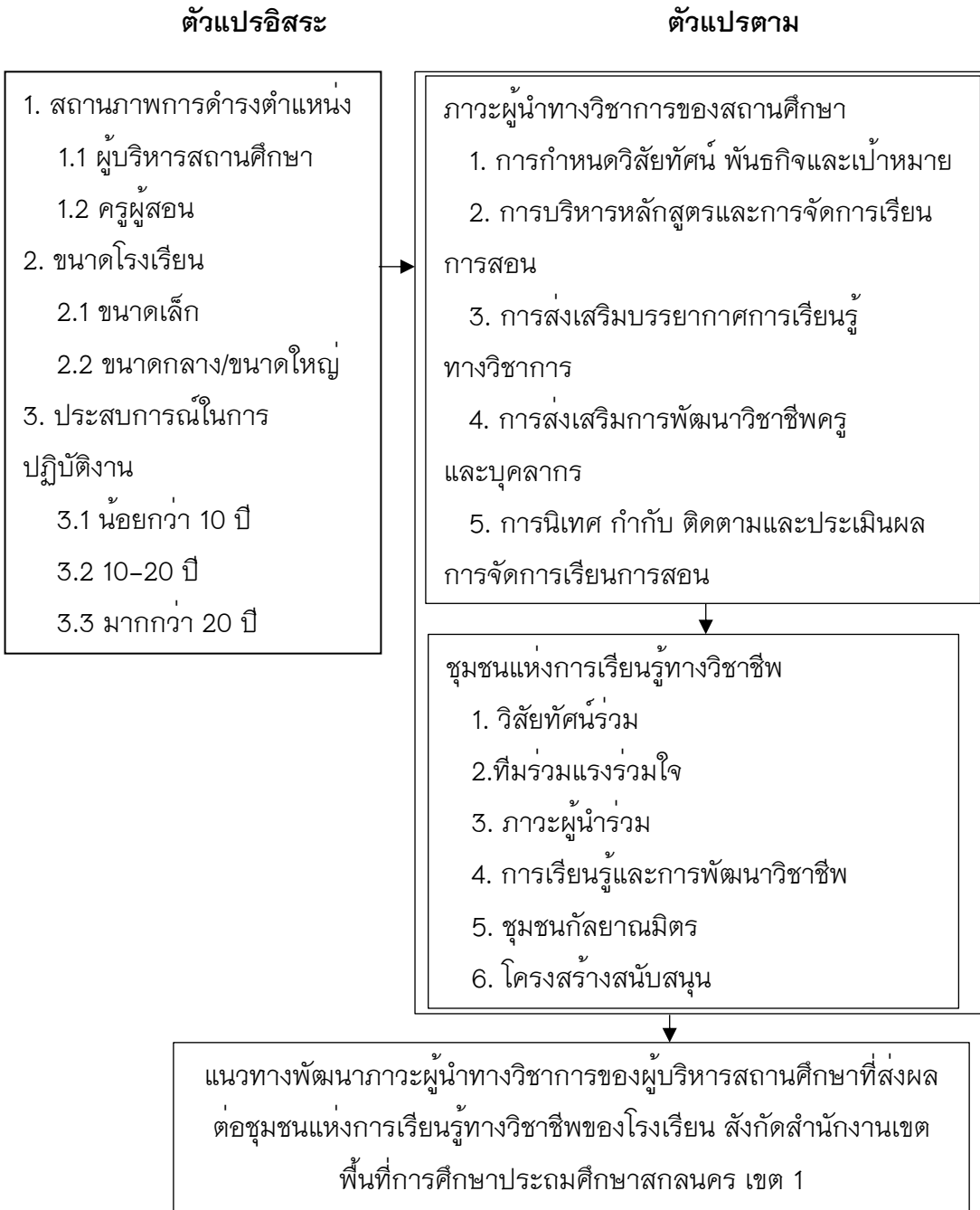
3.2.2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร

3.2.2.6 โครงสร้างสนับสนุน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยที่ได้ทำการสังเคราะห์ รวบรวมเอกสารและงานวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของ อัศนีชัย สุกิจใจ (2560, หน้า 35); พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561, หน้า 29); มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 27); ชันติม ลอร์ (2561, หน้า 9); ปิยธิดา ทาปลัด (2561, หน้า 34); ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 29); Krug (1992, pp. 430 – 431); Cunningham and Cordeiro (2009, อ้างถึงใน พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ, 2560, หน้า 23–24); Gupton (2010, อ้างถึงใน พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ, 2561, หน้า 24); ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 23) ซึ่งมีองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ 4) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากร 5) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของสำนักพัฒนาครู และบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26–30) มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุน สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิตยาคมศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิตยาคมศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ สามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ร่วมมือกันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน และเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ให้ครูได้จัดการเรียนรู้และการให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนของครู สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่ชัดเจน

1.2 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกับแนวคิด และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารและครูจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และร่วมกำหนดระบบหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ กำกับติดตามผลและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย และคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการ ที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมภายในห้องเรียน เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีกระบวนการพัฒนางาน และอำนวยความสะดวกในงานของครู เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด ส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้ครูกิจกรรมทางวิชาการของนักเรียน เพื่อให้ครูเป็นครูมืออาชีพ

1.5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการกำกับ นิเทศ ติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนของครูอย่างใกล้ชิด มีการชื่นชม ให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู การช่วยเหลือพัฒนาและแนะนำครู คอยชี้แนะแหล่งค้นคว้าหา ศึกษาหาความรู้ ที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาการสอนไปในทางที่มีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จาก แบบสอบถาม ชนิดแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมมือร่วมใจ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบ กัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม การเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนา วิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือ ประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน การเรียนรู้ใน 6 ด้าน ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพ และโรงเรียนมีประสิทธิผล

2.2 ทีมรวมแรงร่วมใจ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงานเป็นทีม อย่างทุ่มเทเสียสละ ร่วมกันพัฒนาแนวทางในการ จัดเตรียมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มสมรรถนะของตัวบุคคลและองค์การในการพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการสังเกตการเรียนการสอนเพื่อทำการนิเทศ แนะนำกระตุ้นให้ ความรู้และทักษะเพิ่มเติมได้ในทุกโอกาสเพื่อแลกเปลี่ยนการทำงานเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนและนำผลที่ได้ไปใช้

2.3 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงานโดยมีการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน โดยบุคคลนั้น เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุข ในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น

2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยยึดถือกระบวนการต่าง ๆ ในการร่วมกันวางแผน ค้นหาพูดคุย และแบ่งปันความรู้ ทักษะ กลวิธี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาปฏิบัติเพื่อนำการเรียนรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานสอนและเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งแนวทางที่การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพพร้อมต่อการเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพิ่มพั้นระหน้าที่ในการมุ่งพัฒนาผู้เรียน

2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน มีความเอื้ออาทร ความเชื่อถือ ความเคารพบุคลากร ร่วมรับรู้และร่วมยินดีในความสำเร็จร่วมแรงร่วมใจสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งสนับสนุนการเตรียมการให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.6 โครงสร้างสนับสนุน หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร งบประมาณ เวลา เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีการพัฒนาสภาพแวดล้อม มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีความสะดวก มีการบริหารความเสี่ยง มีความเชื่อถือ ความเคารพซึ่งกันและกัน

ในการวิจัยครั้งนี้วัดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนได้จากแบบสอบถาม ชนิดแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู และบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนจำแนกตามจำนวนของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ขนาด ดังนี้ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ)

4.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน

4.2 ขนาดกลาง/ใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 คน ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี ลงมา

5.2 10 - 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 10-20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มากกว่า 20 ปี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานของราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก มีโรงเรียนทั้งสิ้น 175 โรงเรียน

7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง การที่ผู้วิจัยหาวิธีพัฒนาหรือปรับปรุงให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดีขึ้นกว่าเดิม โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมาพิจารณา ถ้าพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อชุมชน

แห่งการเรียนรู้วิชาชีพโดยรวมแล้ว ผู้วิจัยได้นำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์
เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารให้สูงขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.4 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.5 ความสำคัญของผู้นำทางวิชาการ
 - 1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2 แนวคิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4 ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.5 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 ข้อมูลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1
 - 3.3 นโยบายด้านการจัดการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่มที่มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะและเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้ว่าจะสามารถนำพาบุคลากรและนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 19) ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลและศิลปะในการชักจูง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

เตือนใจ สุนกุล (2562, น.22) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุนชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 25) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกันที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

วีรวัดมัน การุณวงศ์ (2564, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้รับความยอมรับ ความร่วมมือจากสมาชิกและความไว้วางใจจากบุคคลในองค์กร ตลอดจนมีความริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และบรรลุตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยม และความเชื่อให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Donaldson (2001, p. 41) ได้สรุปความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อถือ ความคิดและยอมทำตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Owens (2004, p. 263) ได้สรุปความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ลดความขัดแย้งสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

Daft (2008, pp. 4-5) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) ขององค์กรได้

Ivancevich et al (2008, p. 413) ได้สรุปความหมาย “ภาวะผู้นำ” หมายถึง กระบวนการโน้มน้าว และอำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

Bennis & Townsend (2008, p. 259) ได้สรุปความหมาย “ภาวะผู้นำ” คือ กระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติ ตามแนวทางที่เขาประสงค์ไว้ได้

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลในการโน้มน้าว จูงใจ ชักจูงผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคล ให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ พร้อมทั้งจะ

ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยอิทธิพล และความสามารถของผู้นำ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากศักยภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม การแข่งขันที่มากขึ้น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่น ต่าง ๆ ทั้งในสังกัดภาครัฐ และเอกชนต่างยอมรับว่าความสำเร็จนั้นเกิดจากผู้บริหาร โรงเรียนทั้งสิ้น

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญ และเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานคือ เชื่อมั่นในตัวเอง กล้าทำ สิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองค์กรใดมีภาวะ ผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จสูง เพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้น สามารถทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ฟังพอใจผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 23) ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายในกำกับดูแลให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายขององค์กร และผู้นำจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มี ความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ย่อมสามารถบริหารปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ในการปฏิบัติงานใน หน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน กลไกการทำงานให้ดำเนินไป เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ซึ่งในการ ขับเคลื่อนกลไกการทำงานนี้เองทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้น ในหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับทั้งทางกาย โดยการ ลงมือปฏิบัติตาม และทางใจ คือการชื่นชม ยินดี เห็นชอบด้วย โดยให้สมาชิกทุกคนเกิดการ ร่วมมือร่วมใจ ฟังพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำในหน่วยงาน หรือองค์กรนั้น ๆ

จากความสำคัญของภาวะผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ซึ่งผู้นำองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้ร่วมงานปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นทฤษฎีที่จะใช้วิธีการวิจัยอธิบายแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของผู้นำในเชิงปฏิบัติ เพื่อที่จะทำให้สามารถเข้าใจทำนายหรือควบคุมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งสามารถจำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้

3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) เป็นการศึกษามุ่งเน้นไปที่ลักษณะของผู้นำตามแนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำของบุคคลจะมีความแตกต่างกัน และเกิดจากคุณลักษณะใดบ้างที่ทำให้เกิดผู้นำที่มีประสิทธิผล เช่น ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ลักษณะที่เกี่ยวกับงานและลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม (ชร สุนทรายุทธ, 2555 หน้า 327; วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 93-94; Schermerhorn, Hun, & Osborn, 2005, pp. 252-254) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะแยกแนวคิดหลัก ๆ ออกไปเป็น

3.1.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Lewin แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

3.1.1.1 ผู้นำแบบอัตนิยม (Autocratic Leaders) เป็นผู้นำที่ยึดตนเองเป็นหลักตัดสินใจด้วยตนเองและคิดว่าความคิดของตนดีกว่าคนอื่น คิดถึงผลงานไม่นึกถึงคน ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น

3.1.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นผู้นำที่มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนตัดสินใจ เพราะเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3.1.1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) เป็นผู้นำที่ไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองและของสมาชิกจึงไม่กล้าตัดสินใจ ปล่อยให้สมาชิกทำงานกันเอง จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผล

ผลิตต่ำ ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of leadership) ความคิดหลายอย่างของกลุ่มนี้ยังถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องมาจนถึงปัจจุบัน ถึงแม้ว่าจะมีคนนำไปปรับปรุงแก้ไขอยู่บ้าง แต่แนวคิดสำคัญเบื้องหลังทฤษฎีพฤติกรรม คือ ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่สอนกันได้ ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างมากในช่วงที่สหรัฐอเมริกาเข้าร่วมสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่ง Kurt Lewin เป็นคนแรก ๆ ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่จะรวมอำนาจและตัดสินใจด้วยตนเองของผู้นำบางคนกับการทำหน้าที่ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย ทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ และมอบอำนาจให้ผู้อื่นของผู้นำบางคน นเรศ บุญช่วย (2553, หน้า 29)

3.2.1 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ศึกษาแบบเจาะลึก เพื่อหาพฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งนำโดย Halpin, Winer และ Stogdill (Halpin, Winer and Stogdill, 1957, pp. 389–409, as cited in Hoy and Miskel, 2008, pp. 428–430) พบว่าพฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่นั้นแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน (Initiating Structure) อีกรูปแบบหนึ่ง คือ กลุ่มพฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน (Consideration)

3.2.2 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies) ได้มุ่งหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาพน้อยออกจากกันโดยมุ่งหวังผลผลิตและความประสบความสำเร็จของงาน การศึกษาสรุปพฤติกรรมผู้นำสามารถจำแนกได้เป็น 3 รูปแบบ ได้ดังนี้

3.2.2.1 พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-Oriented Behavior)

3.2.2.2 พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship Oriented Behavior)

3.2.2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)

3.2.3 การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวจัดการ 4 ระบบของลิเคอร์ท (Likert 's Four Systems of Management) การศึกษานี้ได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมหรือแบบของผู้นำที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ 4 ระบบ ดังนี้

3.2.3.1 ระบบที่ 1 เรียกว่าเผด็จการเต็มรูป (Exploitative Authoritative)

3.2.3.2 ระบบที่ 2 เรียกว่าเผด็จการใจดี (Benevolent – Authoritative)

3.2.3.3 ระบบที่ 3 เรียกว่าประชาธิปไตยแบบปรึกษา (Consultative)

3.2.3.4 ระบบที่ 4 เรียกว่าประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative–Group)

3.2.4 การศึกษาภาวะผู้นำจากพื้นฐานของการใช้อำนาจหน้าที่ (Leadership Based on The Use of Authority) การศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งสามารถทำให้แบ่งผู้นำออกได้เป็น 3 แบบ ดังนี้

3.2.4.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader)

3.2.4.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader)

3.2.4.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire or Free-rein Leader)

3.2.5 การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวจัดการ 4 ระบบของลิเคอร์ท (Likert 's Four Systems of Management) การศึกษานี้ลิเคอร์ท ซึ่งเสนอรูปแบบพฤติกรรมหรือแบบของผู้นำที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ 4 ระบบ ดังนี้

3.2.5.1 ระบบที่ 1 คือ เผด็จการเต็มรูป (Exploitative Authoritative)

3.2.5.2 ระบบที่ 2 คือ เผด็จการใจดี (Benevolent–Authoritative)

3.2.5.3 ระบบที่ 3 คือ ประชาธิปไตยแบบปรึกษา (Consultative)

3.2.5.4 ระบบที่ 4 คือ ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative Group)

3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories of Contingency Leadership Theories) แนวคิดของทฤษฎีนี้ เชื่อว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์แตกต่างจากแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำที่ผ่านมา ดังนั้น ผู้นำประเภทนี้จึงต้องมีสติปัญญา สามารถวิเคราะห์ มีความคิดกว้างไกล เรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจเองว่าในแต่ละสถานการณ์ควรจะเลือกรูปแบบ

ภาวะผู้นำแบบใดมาใช้ เพราะว่าภาวะผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่ง อาจไม่เหมาะสมในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997, p. 28) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ที่เป็นที่น่าสนใจ ดังนี้

3.3.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler's Model (Fiedler & Hersey, 1964; Miskel, 2008, pp. 435–426) ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำและสมาชิก พบว่าสมาชิกมีความสัมพันธ์กันดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มุ่งให้ความต้องการส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองรวมถึงองค์การต้องบรรลุเป้าหมายด้วย

3.3.2 ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ทฤษฎีนี้จะเน้นให้เห็นว่าผู้นำจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุดโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งทำให้ผู้ตามประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ 4 แบบ คือ

3.3.2.1 แบบสนับสนุนเป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์

3.3.2.2 แบบชี้แนะ

3.3.2.3 แบบมุ่งความสำเร็จ

3.3.2.4 แบบมีส่วนร่วม

3.3.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey-Blanchard แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งความสัมพันธ์

3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transactional and Transformation Leadership Theories) ทฤษฎีผู้นำทั้งสองแบบต่างก็แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้นำได้ โดยดูจากอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการส่งผลซึ่งกันและกัน ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องที่เหมาะสมของพฤติกรรมผู้นำ และวุฒิภาวะของกลุ่มหรือบุคคล ซึ่งมีหลักการที่สำคัญประกอบด้วย

3.4.1 พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมไม่ใช่บุคลิกภาพของผู้นำ ทฤษฎีนี้ได้ผสมผสานเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำจากหลาย ๆ ทฤษฎีโดยกำหนดผู้นำออกเป็น 2 ประการ คือ พฤติกรรมที่เน้นงานและพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.4.1.1 พฤติกรรมที่เน้นงาน ผู้นำใช้การสื่อสารทางเดียว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าต้องทำ อะไร ที่ไหน อย่างไร

3.4.1.2 พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ผู้นำใช้การสื่อสารสองทาง โดยมีการสนับสนุนด้านอารมณ์ สังคม เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3.4.2 ปัจจัยสถานการณ์ (Situation Factor) ได้รับอิทธิพลจากการศึกษาและประสบการณ์ เป็นระดับแรงจูงใจของบุคคลที่สะท้อนถึงความต้องการความสำเร็จ

จากทฤษฎีภาวะผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สำคัญและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จจัดกลุ่มได้ 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ซึ่งเน้นคุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จะเป็นผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย ลักษณะทางสติปัญญา ลักษณะทักษะผู้นำ 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม เน้นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผล 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เน้นการปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างถูกต้อง 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ ศึกษาจากอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการส่งผลซึ่งกันและกันภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเน้นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน

4. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

วิเชียร ทองคลี (2560, หน้า, 17) ได้กล่าวว่า ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบไว้ประการหนึ่ง ได้แก่ ต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและใช้คำภาษาอังกฤษว่า Instructional leadership พร้อมกับขยายความว่า เป็นผู้ที่ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เป็นผู้สร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้แนะ หรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีคุณภาพ

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการ

การศึกษาด้านวิชาการในโรงเรียน โดยการกระตุ้น ส่งเสริม พัฒนาการจัดการศึกษาและ พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอันเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 90-91) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการ ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำโดยเฉพาะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ที่มีผลต่อความก้าวหน้า ของนักเรียน มุ่งเน้นพฤติกรรมของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึง การใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์กร เช่น วัฒนธรรมของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผู้นำเชื่อว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขอผู้บริหารโรงเรียนและครู การนิยามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน จัดทำเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียน การบริหารจัดการ เรียนการสอนและการส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน การจัดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้ เกิดการเรียนรู้ การนิเทศประเมินครู การประสานงานโครงการ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครูกับนักเรียน ชุมชน เป็นศิลปะและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำผู้ร่วมงาน คือ ครูให้ความร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

Wildy & Dimmock (1993, pp. 42 - 61) ให้แนวคิดว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ นั้นต้องเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการเป็นหลัก ต้องสามารถ ทำวิสัยทัศน์ ให้กลายเป็นความจริงได้ รวมถึงการทำภาระงานของผู้บริหารเองหรือการ มอบหมายงาน ให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย ภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ ได้แก่ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

Mc Ewan (2003, p. 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยครูผู้สอน นักเรียน และหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

จากความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องให้ เข้าใจและตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ร่วมมือกันเพื่อให้งานวิชาการ

ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน และเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการในโรงเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

เพ็ญญา พลับฉิม (2559, หน้า 14) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แกะไขการจัดการเรียนการสอนเป็นความสามารถโน้มน้าวจิตใจหรือชี้นำบุคคล ในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ เน้นแนวประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่น ในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560: 24) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กาญจนา สุระคำ (2562, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการจึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะสามารถนำคณะครูและบุคลากรสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการ ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาเข้าสู่คุณภาพและเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นงานสำคัญ และเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษา คือมุ่งให้การเรียนการสอนของสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีคุณภาพ จึงถือว่าเป็นหัวใจหลักของจัดการศึกษา ผู้บริหารจะต้องหาความสนใจและความสำคัญอย่างมาก

อิสระ ซอนบุรี (2563, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อครู เป็นการพัฒนาครูให้เป็นครูที่มีภาวะผู้นำ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพเป็นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีความเชี่ยวชาญในทางการสอนเพิ่มมากขึ้น

จากความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนสถานศึกษา จนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาได้ โดยกระบวนการโน้มน้าวของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเป้าหมาย จนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

6. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ ดังนี้

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 35) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

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

พิพัฒพงษ์ วิเศษ (2561, หน้า 29) ได้ศึกษา บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ คือ

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้

การสอนที่ดี

2. มีการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียน

3. มีส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

4. มีส่งเสริมด้านการพัฒนาคุณภาพครู

5. มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 27) ได้ศึกษา พฤติกรรมที่แสดงออกถึง การมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ

2. มีการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

3. มีการส่งเสริมพัฒนานักเรียน

4. มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียน

การสอน

5. มีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู

ชันติม ลอร์ (2561, หน้า 9) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้

2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน

3. การพัฒนาผู้เรียน

- 4) การพัฒนาครู

5. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ปิยธิดา ทาปลัด (2561, หน้า 34) ได้ศึกษา พฤติกรรมที่แสดงออกถึง การมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. กำหนดการวางแผนงานวิชาการ

2. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ

3. การนิเทศการศึกษา

4. การบริหารจัดการหลักสูตร

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 29) ได้ศึกษา พฤติกรรมที่แสดงออกถึง การมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. มีการกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน

2. มีการส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน
3. มีการบริหารจัดการหลักสูตร
4. มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
5. การนิเทศการศึกษา
6. การวัดและประเมินผล
7. มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 200) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การเอาใจใส่อย่างมากของผู้นำผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน คือ

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

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

1. การกำหนดพันธกิจ (Defining Mission) งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจนั้น จะต้องไม่ประมาณการสูงเกิน ไปจุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้น ก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing Curriculum and Instruction) การสอนถือว่าการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้น อย่างน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชา

นั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน (Supervising Teaching) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่า เวลานี้ทำอะไร ได้ไม่ใช่มองว่าทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้ออกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งใน โรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของคุณครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress) ถึงแม้ว่าตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพ การเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และต้องประเมินเป็นประจำ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหาร โรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียนและช่วยผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียน ไม่สามารถจะตีความการประเมินใน โรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่ามีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบการตีความและการสนองตอบและคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting Instructional Climate) เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่า เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหาร โรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมามีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่เข้าใจ โดยทั่วกันว่า สิ่งที่ดีกว่าสุดยอด คือ การที่แต่ละคนได้ทำใน

ส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน

Cunningham and Cordeiro (2009, pp. 23–24) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตร
2. พัฒนาระบบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
3. พัฒนาครูและบุคลากร
4. นิเทศ ประเมินคุณภาพผู้เรียน
5. การวิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับการเรียน การสอน
6. การจัดเตรียมแหล่งข้อมูล สารสนเทศ

Gupton (2010, p. 28) ได้ กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

1. มุ่งเน้น การพัฒนาระบบการเรียนการสอน
2. มีข้อมูลสารสนเทศ
3. เน้นการนำเทคโนโลยี ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ	อัศนีย์ สุทธิใจ (2560)	พิพัฒนพงษ์ วิเศษ (2561)	มนัส ทวีกัน (2561)	ชันติม ลอร์ (2561)	ปิยธิดา ทาปลัด(2561)	ปิยพร บุญใบ (2563)	ไชยา ภาวะบุตร(2565)	Krug (1992)	Cunningham and Cordeiro (2009)	Gupton (2010)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			7	70	✓
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
3. การสร้าง/ส่งเสริม/พัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ ทางวิชาการ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			7	70	✓
4. การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร		✓	✓	✓			✓		✓		5	50	✓
5. การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพนักเรียน		✓	✓	✓							3	30	✓
6. การวัดและประเมินผล	✓										1	10	
7. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการ เรียนการสอน	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		7	70	✓
8. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	✓					✓					2	20	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ	อัคนีย์ สุกิจใจ (2560)	พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561)	มนัส ทวีกัน (2561)	สันติม ลอร์ (2561)	ปิยธิดา ทาปลัด	ปิยพร บุญใบ (2563)	ไชยา ภาวะบุตร(2565)	Krug (1992)	Cunningham and Cordeiro (2009)	Gupton (2010)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
9. การวิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน	✓					✓			✓		3	30	
10. การจัดเตรียมแหล่งข้อมูล สารสนเทศ								✓	✓		2	20	
11. เน้นการนำเทคโนโลยี ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน									✓		1	10	
12. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ							✓				1	10	

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษา และเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50 ของนักวิชาการ และนักการศึกษาที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีทั้งหมด ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ 4) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร 5) การนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียด องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ได้จากการสังเคราะห์จากตาราง 1 โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

1.1 ความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดภาพอนาคตที่องค์กรมุ่งมั่นที่จะบรรลุโดยผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และร่วมกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ รวมถึงประเมินผลความก้าวหน้าตามภารกิจของโรงเรียน ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

จรรยาภรณ์ พรหมมิ (2559, หน้า 37-38) ได้กล่าวว่า เป้าหมายหมายถึง จุดหมายปลายทางของการดำเนินงาน โดยวัตถุประสงค์ จะมีทั้งที่เป็นวัตถุประสงค์ระยะสั้นและวัตถุประสงค์ระยะยาวเป้าหมายที่ดีควรมีความชัดเจน ควรมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด กำหนดตัววัดผลที่แน่นอน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป้าหมายมีความสำคัญเพราะ เป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และสามารถวัดผลและประเมินผลได้

ปิยธิดา ทาปลัด (2561, หน้า 35-36) กล่าวว่า การวางแผนงานวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ การบริหารจัดการในสถานศึกษา กำหนดแนวทางวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จัดทำเป้าหมายและแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน รวมถึงการจัดสรรบุคลากรเข้าทำงานตามความถนัดการสั่งการ และการควบคุมให้เป็นไปอย่างดีขึ้น จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้นให้มีประสิทธิภาพ

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 13) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ หมายถึง การร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการ เรียนรู้และการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการ เรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนการสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียน และของครูเพื่อสร้างเกณฑ์ มาตรฐานทางวิชาการ

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน การสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของการเรียนของครูสร้างเกณฑ์ มาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 46) ได้กล่าวว่า การกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยมีการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน สร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากร มีการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครู กำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม ทางการเรียนรู้ของนักเรียน กำหนดพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายสู่การเชื่อมโยง ภารกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

อาราดา ประักมานนท์ (2563, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ หมายถึง การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีใน หลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่าง กลุ่มสาระ การเรียนรู้ตามความเหมาะสม

Weber (1996, อ้างถึงใน, โกศิษฎ์ เปลรินทร์, 2552) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ 1) การให้คำนิยามพันธกิจของโรงเรียนควรจะเกิดจาก การมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ครูผู้เรียนและผู้ปกครองโดยเปิดโอกาสให้ได้ มีส่วนในการ

อภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจและความคาดหวังของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นพันธกิจร่วมของโรงเรียนต่อไป 2) การจัดการหลักสูตรและการสอนจะต้องมีความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนโดยการให้คำปรึกษาการนิเทศ ในชั้นเรียนมีการกำกับติดตามการเรียนการสอนให้เป็นไปตามพันธกิจของโรงเรียน

จากความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ให้ครูได้จัดการเรียนรู้และการให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนของครู สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่ชัดเจน

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

แกวเวียง นานาผล (2554, หน้า 19) กล่าวว่าคุณลักษณะที่จำเป็นที่จะทำให้การดำเนินการตามวิสัยทัศน์ให้สำเร็จก็คือ วิสัยทัศน์ ซึ่งจะช่วยให้คาดคะเนและใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น จากการศึกษาที่มองเห็นอนาคตได้ชัดเจนทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหาและเตรียมการดำเนินการอย่างได้ผล มิใช่คอยแต่แก้ปัญหาอย่างเดียวจะต้องมี courage คือ ความกล้าในการตัดสินใจอย่างทันที่ เพราะการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างต้องมีความเสี่ยง แต่ถ้าเราสามารถคาดคะเนล่วงหน้า ความเสี่ยงจะน้อย ผลดีมีมาก มองไกล ฉับไว ใจกล้า ซึ่งแสดงให้เห็นว่านอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้วยังต้องมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจยอมรับ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลด้วย

Jaffe & Scott (1988, pp. 116 – 117) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลที่เป็นครูหรือบุคคลที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา ควรได้คิดทบทวนวิสัยทัศน์ว่าควรมุ่งไปที่ใด จะทำอย่างไรและต้องการทำอะไร พร้อมกับต้องปรับตัวใหม่ในแต่ละช่วงของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ เรียกว่า การทำตัวให้กลับคืนมาใหม่ (Self-renewal) ในมุมมองนี้ บุคคลที่เป็นครูหรือบุคคลที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือความคิดเกี่ยวกับตนเองก่อนจนไปถึงเรื่องที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการปฏิรูปตนเองให้สามารถเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนและการจะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดผลดีต่อตนเองนั้น มีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกเพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงด้วยการดูแลใส่ใจตนเอง ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ โดยปฏิบัติดังนี้

1.1 ใส่ใจดูแลตนเองด้านกายภาพ โดยครอบคลุมทั้งเรื่องรูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย เป็นต้น

1.2 พิจารณาตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

1.3 สร้างความรู้สึกนับถือตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง

และภูมิใจในตนเอง

1.4 ยกเลิกความคาดหวังเดิม ๆ และเตรียมพร้อมสำหรับความคาดหวังใหม่

1.5 มองไปในอนาคต สร้างวิสัยทัศน์ของตนเอง

2. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มพูนระดับความเข้าใจและควบคุมอนาคตของตนเอง ปรัชญาหรือรวมกับผู้อื่น ๆ พัฒนาเจตคติทางบวกเริ่มจากตนเอง เข้าใจการเปลี่ยนแปลงอย่างถูกต้อง

3. พัฒนาและปรับปรุงตนเอง และแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน รับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่มีอยู่ให้ประโยชน์โดยการเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อจะวางแผนสู่อนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Caldwell and Spinks (1990, p. 174) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์อย่างดียังไม่เพียงพอ สิ่งสำคัญที่จะต้องกระทำให้ได้ คือ การทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์ สามารถหลอมหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงสู่นโยบาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวันภายในองค์กร ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

Kotter (1996, p. 72) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์จะเป็นทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การ ด้วยเหตุผล คือ 1) ทำให้มองเห็นทิศทางของการเปลี่ยนแปลงองค์การได้ชัดเจนว่าจะมีทิศทางไปอย่างไรเป็นเส้นทางเดียวหรือหลายเส้นทาง 2) กระตุ้นให้บุคคลได้ปฏิบัติได้ตรงตามทิศทางขององค์การ แม้ว่าในระยะแรก ๆ อาจยุ่งยากบ้าง 3) ช่วยให้เกิดการประสานงานการปฏิบัติงานของคนในองค์การจำนวนมากในแนวทางที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

Caldwell and Spinks (1998, p. 175) ที่ย้ำว่าผู้นำจะต้องผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้นและสามารถนำวิสัยทัศน์ลงสู่นโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงานในแต่ละวันขององค์การได้

Armandi, Oppedlsano, and Sherman (2003, p. 1079) กล่าวว่า ผู้ที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษหรือลักษณะพิเศษในการโน้มน้าวดึงดูดใจผู้อื่น (Charisma) โดยบุคคลที่มีลักษณะนี้มีความสามารถสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน น่าดึงดูดน่าเชื่อถือและเป็นไปได้ที่เหมาะสมกับขนาดขององค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์นี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้ทุกคนใช้ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และความสามารถ (Abilities) ขับเคลื่อนให้วิสัยทัศน์เป็นจริงขึ้นมา

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย เป็นการสร้างทัศนคติทางบวก เพื่อบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดในขนาดขององค์กร มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ผู้บริหารควรผลักดันให้บุคลากรใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ นำมาปฏิบัติให้ตรงทางทิศทางของวิสัยทัศน์ ขององค์กร และร่วมมือกันทำเป้าประสงค์ขององค์การให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

2.1 ความหมายของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

หลักสูตรถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ตลอดจนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในสังคม ซึ่งในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายท่าน ดังนี้

ไชยา ภวะบุตร (2560, หน้า 206) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียน และผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด และมีการประเมินผลหลักสูตร

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 32) ได้กล่าวว่า พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารเป็น แหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู ความสอดคล้องของหลักสูตร การสอนมาตรฐาน ทรัพยากร และการประเมินผล และการบริหารหลักสูตรและการสอน เพื่อผู้บริหารใช้ กระบวนการการพัฒนาหลักสูตร

และการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจัดทำแผนการสอนของครูผู้สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรวมทั้งวัด และประเมินผล

กาญจนา สุระคำ (2562, หน้า 20) สรุปได้ว่า ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร เป็นบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา และกำหนดหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิดของกฎหมายและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยประชุมชี้แจงให้ความรู้กับคณะครูและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาโดยคำนึงถึงธรรมชาติของนักเรียน

ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 42) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการในชั้นเรียนของตน ครูจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีเทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลาย และที่สำคัญจะต้องมีเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผลก่อน และหลังทำกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้อิสระในการแสดงออก และสร้างแรงจูงใจ ผู้เรียนมีความสุขในกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูสร้างให้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของครูประสบความสำเร็จ และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่สูงขึ้น

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 52) ได้กล่าวว่า ด้านบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่นำมาใช้ในสถานศึกษา การร่วมกันกำหนดระบบบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ การติดตามผลการใช้หลักสูตร ดูแลคุณภาพการจัดทำหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ การพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับหลักสูตรและการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้ปกครอง และคณะกรรมการศึกษาชุมชน เกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

อิสระ ชอนบุรี (2563, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การจัดทำหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบที่สมบูรณ์ เพื่อให้มีความเหมาะสม

กับบริบทของสถานศึกษา และเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับเกณฑ์
มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

จากความหมายของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
สรุปได้ว่า การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง
พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับ
บริบทสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกลับแนวคิด และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหาร
และครูจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร
สถานศึกษา และรวมกำหนดระบบหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ กำกับ
ติดตามผลและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย และคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพในการดำรงชีวิต
ซึ่งเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการส่งเสริมให้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ให้ประสบผลสำเร็จ ตามจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาตามที่ต้องการสอดคล้อง
และตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของชุมชนสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาช่วยในการจัด
กิจกรรมการเรียนการสอนได้ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดไว้หลายท่าน ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2558, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษามีหน้าที่
สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผน และการดำเนินการใช้หลักสูตร
การเพิ่มพูนคุณภาพด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา จัดทำระเบียบการวัดและประเมินผล
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อได้ศึกษาสาระสำคัญหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
พุทธศักราช 2551 แล้วลำดับต่อไปจะได้กล่าวถึงความคิดรวบยอดเกี่ยวกับหลักสูตร
สถานศึกษา (school curriculum) ซึ่งจะนำเสนอตามขั้นตอนเริ่มตั้งแต่มุมมองทางด้าน
กฎหมายของหลักสูตรสถานศึกษาแล้วขยายรายละเอียดไปตามแต่ละองค์ประกอบของ
หลักสูตรสถานศึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกัน ทุกฝ่าย
ได้แก่ ครู ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนผู้ปกครองและชุมชน
โดยดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 5 ขั้นตอน โดยควบคุมผลลัพธ์
ในแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ จุดหมาย สมรรถนะและ
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา และผนวกกับใบงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2. เป็นการเขียนคำอธิบายสาระการเรียนรู้ จากมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกำหนดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้

3. เป็นการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

4. เป็นการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สมบูรณ์

5. เป็นขั้นตอนของการเขียนเอกสารหลักสูตร สถานศึกษา และหลักสูตร

ข่าวทิพย์ ที่สุกะ (2564, หน้า 44-46) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน พอสรุปองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู 2) ความสอดคล้องของหลักสูตรการสอนมาตรฐาน ทรัพยากร และการประเมินผล และ 3) การบริหารหลักสูตรและการสอน ดังนี้

1. ผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูมีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับผู้บริหาร เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู เช่น กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Education, 2005, p. 32) ให้ความสำคัญกับการอ่าน จึงเน้นว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รู้ดี โดยอาศัยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอ่าน และรู้ดีเกี่ยวกับการสอนการอ่านที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะช่วยให้สามารถเลือกใช้อุปกรณ์การสอน และสามารถกำกับการใช้ประโยชน์ได้ สามารถช่วยครูในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ เก่งในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญ มีความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน จึงถือว่าเป็นผู้นำที่เปิดประตูสู่ การพัฒนาโรงเรียนและสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่สูงขึ้น

2. ความสอดคล้องของหลักสูตรการสอนมาตรฐาน ทรัพยากร และการประเมินผลมีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับความสอดคล้องของหลักสูตรการสอนมาตรฐาน ทรัพยากร และการประเมินผล ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสอดคล้องต้องแจ้งให้ครูทราบถึงความสำคัญของความสอดคล้องว่าหลักสูตรการสอน และการประเมินนั้นมีความสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ ต้องแนะนำแนวปฏิบัติตามความสอดคล้องที่มี

ประสิทธิผลให้มีการจัดกลุ่มศึกษา หรือการประชุมพบปะด้วยความคาดหวังว่า ครูจะ
 ช่วยกันตีความสาระของมาตรฐาน ช่วยกันศึกษาขอบข่ายและลำดับหลักสูตร แลกเปลี่ยน
 วิธีการสอนที่มีประสิทธิผล ช่วยกันตรวจสอบประเด็นการประเมิน และช่วยกันวิเคราะห์
 งานของผู้เรียน เพื่อความมีประสิทธิผลการสอน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้ครูมีความมั่นใจ
 มีความสอดคล้องกับมาตรฐาน (Supovitz bla, Poglinco, 2001, p. 28, Cotton, 2000,
 p. 52) กระทรวงศึกษาธิการสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Education, 2005, p. 56)
 เน้นความสอดคล้องของหลักสูตรการสอนการประเมินผล การประเมินที่อาศัยมาตรฐาน
 เป็นเกณฑ์หลักสูตรการสอน และการประเมินเหล่านี้ต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน หากไม่
 สอดคล้องกันกับมาตรฐานก็คงแสดงให้เห็นเป็นหลักฐานไม่ได้ว่า ผู้เรียนมีผลสำเร็จ
 ความสอดคล้องตรงกันเป็นเพราะกระบวนการที่ต้องมีและดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ในขณะที่
 เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และการประเมินหมุนเวียนผ่านขั้นตอนต่อไปเรื่อย ๆ (Supovitz
 bla: Poglinco; 2001, p. 21) การประเมินโดยอาศัยหลักเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตร
 แกนกลาง และเป็นการประเมินที่มีการสะท้อนความเห็นต่อครูและผู้เรียน และการใช้ข้อมูล
 การประเมินอย่างเหมาะสม ให้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่สูงขึ้น
 (Cotton, 2000, p. 20; Johnson and Asra, 1999, p. 5) ในการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร
 การสอน นั้นผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้
 ของผู้เรียน อันประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ คือ การจัดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการ
 เรียนรู้

3. การบริหารหลักสูตรมีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอ

แนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร เช่น Cotton (2000, p. 21) มีความเห็น
 สอดคล้องกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จัดให้งานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญในลำดับต้น ๆ นั้น
 ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นได้ การจัดลำดับให้งานพัฒนาการเรียนการสอนมี
 ความสำคัญสูงสุดนั้นทำให้ผู้บริหารโรงเรียน มีอำนาจบริหารจัดการและสร้างความเข้าใจ
 กับเรื่องที่เกี่ยวข้อง (Supovitz and Poglinco, 2001, p. 20) กล่าวถึงการบริหารจัดการ
 ที่มีประสิทธิผลว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้น
 สอดคล้องกับ La Porte (2007, p. 31) ที่เสริมว่าเป็นการบริหารจัดการหลักสูตรส่งเสริม
 คุณภาพการสอน เน้นวิธีการที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ทั้งนี้จะต้องมีหลักสูตรแกนกลาง
 ที่สอดคล้องกับมาตรฐานชีวิตและการปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน

Jazzar and Algozzine (2007, p. 32) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์สำคัญในการเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 พบว่าการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. การวางแผน ดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
3. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
4. ความเข้าใจหลักสูตร กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
5. การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอน
6. การจัดระบบ การเรียนรู้

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน มีการทำวิจัยและพัฒนาหลักสูตร สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร และจัดการบริหารชั้นเรียนด้วยตนเอง สนับสนุนให้ครูได้จัดทำแผนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงธรรมชาติของนักเรียน หลักสูตรสถานศึกษาที่ทำร่วมกันจะต้องสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียน และให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด มีการประเมินผลที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ

3.1 ความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ

ปัจจัยที่มีความสำคัญ ต่อการพัฒนาโรงเรียนและมีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน ประการหนึ่งคือ บรรยากาศการทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครูและนักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน จึงมีนักวิชาการให้ความหมาย และความสำคัญของด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

จรรยาภรณ์ พรหมมี (2559, หน้า 58) ได้กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน คือ ลักษณะเฉพาะภายในโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนที่อยู่ในโรงเรียนนั้น ๆ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายในของโรงเรียน ซึ่งการสร้างบรรยากาศ

ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ก็ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

เพ็ญนภา พลัฒิม (2559, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ช่วยเหลือสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ช่วยให้ครูและนักเรียนมีแรงจูงใจ ทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุความสำเร็จ

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 174) กล่าวไว้ว่าการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือการสร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นสิ่งแวดล้อมสำคัญในการปฏิบัติงาน และเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนระหว่างบุคคลต่อบุคคลในโรงเรียน และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในโรงเรียน บรรยากาศทางการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มียุทธศิลป์ต่อบุคลากรในโรงเรียน โรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากรบรรลุจุดหมายสำคัญที่ต้องการ สิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน คือการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นเรื่องที่สำคัญ และเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และคุณลักษณะของผู้เรียนเป็นอย่างดี การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสม เป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการศึกษา เพราะจะทำให้สถานศึกษานำไปเรียนและทำงานนำมาซึ่งความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อมเป็นหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษาที่ต้องกำหนดให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ถ้าบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาไม่ดี ย่อมส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตของผู้เรียนรวมทั้งมีอิทธิพลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน

ปิยธิดา ทาปลัด (2561, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงบทบาทกระตุ้น และพัฒนาในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็น พฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้โดยส่งผลต่อการดาเนินงานของ บุคลากร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดความรักความผูกพันและภูมิใจในสถานศึกษาของตน การจัดบรรยากาศทางวิชาการที่ดี เช่น มีกิจกรรมทางวิชาการ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ บุคลากรเป็นแรงกระตุ้นให้

ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหาร งานวิชาการ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

อาราดา ปรั๊กมานนท์ (2563, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงานครู อาจารย์ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น การสร้างบรรยากาศต่อการเรียนรู้เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในโรงเรียน อันจะไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น

Hoy and Miskey (2001, p. 301) ให้ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียนว่า หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน เป็นผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน บรรยากาศขององค์การเป็นลักษณะภายในองค์การคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพของคน ดังนั้น บรรยากาศของโรงเรียนจึงเป็นเสมือนบุคลิกของโรงเรียน

จากความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ข้างต้น สรุปได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานทางวิชาการที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมภายในห้องเรียน เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ

การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันสำคัญต่อการเรียนรู้และการสร้างคุณลักษณะของมนุษย์ เป็นสถานที่อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ ความคิด ทักษะ และเจตคติที่จะนำไปสู่การ

ดำรงชีวิตรวมทั้งพัฒนาสังคมให้เกิดความสุขและความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ได้มีผู้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 174-176) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. การส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การเรียนการสอน เมื่อบรรยากาศของสถานศึกษาเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่รับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการจัดการศึกษาทุกระดับ เป็นบรรยากาศที่ช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมามีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระบบ การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. สะท้อนผลงาน วิเคราะห์และวิพากษ์ผู้บริหารโรงเรียนควรมี

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู ควรติดตามการทำงานของครู โดยการถามไถ่ เยี่ยมห้องเรียน และทบทวนข้อมูลตามลำดับเพื่อยืนยันว่า มีการเปลี่ยนแปลงการสอนเกิดขึ้น และกำลังมีความก้าวหน้า

3. สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู

นักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน โดยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นลักษณะที่สำคัญของผู้นำทางวิชาการซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนได้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศโดยบัญญัติไว้ในหมวด 4 มาตรา 23 (2) กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ว่า “ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน” ในการจัดกระบวนการเรียนรู้มาตรา 24 (5) กำหนดให้ “ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ” จึงจำเป็นจึงเป็นภารกิจสำคัญที่โรงเรียนจะต้องจัดการทรัพยากร และวางแผนด้านสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ยั่งยืน โรงเรียนต้องสร้าง โรงเรียนต้องศึกษาสภาพสังคมวัฒนธรรม

การศึกษาศาสนาและด้านเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของโรงเรียนกำหนดเป็นนโยบาย และนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมโดยกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาด้านการบริหารและการจัดการศึกษาในมาตรฐานที่ 16 ไว้ว่า สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพโดยมีตัวบ่งชี้ คือ

1. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอาคารสถานที่เหมาะสม
 2. มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
 3. มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
 4. มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดพื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง และอยู่ในสภาพใช้การได้ดี
 5. มีการจัด และใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกสถานศึกษา
- จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ เป็นการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียน มีการจัดดูแลระบบความปลอดภัยในห้องเรียน มีสถานที่อาคารเรียน ห้องสมุด ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีเทคโนโลยีสารสนเทศในการใช้เพื่อจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย และน่าสนใจยิ่งขึ้น และโรงเรียนจะต้องมีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน ผ่านกิจกรรมที่โรงเรียนได้ทำขึ้น

4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร

4.1 ความหมายของการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร

ในการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถของครู โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนสอน อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ เพื่อบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้เรียบเรียงทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า คำสำคัญที่เกี่ยวข้อง และสามารถประยุกต์ใช้ได้คือการพัฒนาบุคลากร (Staff development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือการพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development) ซึ่งเป็นทรัพยากรในองค์การทางการศึกษา

หรือโรงเรียนนั้นจะเป็นกลไก หรือตัวการในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เพราะครูเป็นผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ดังนั้นครูจึงต้องก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีการปรับตัวและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

ใหม่ ทุมลี (2560, หน้า 54 –56) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวเองซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สรุปผลการวิจัย พบว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การพัฒนาครู ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเอง
2. การเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู
3. การสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง กระบวนการพัฒนางานและให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 80–86) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนให้มีความรู้มีทักษะสมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และได้จัดทำโครงการกิจกรรม เพื่อพัฒนาด้วยรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามี ศักยภาพในการขับเคลื่อนยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหาร สถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทุก ๆ เพื่อให้การบริหารงาน และปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายเช่นโครงการพัฒนาครู รูปแบบครบวงจร The Leader in Me (ผู้นำในตัวฉัน) โครงการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาโดยยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐานด้วยระบบ TEPE Online โครงการพัฒนาการนิเทศโครงการพัฒนาครูแกนนำภาษาอังกฤษในระดับภูมิภาค (Boot Camp) รวมไปถึงการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

Hopkins et. al. (1997, p. 284) มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นในการบริหารจัดการวิถีชีวิตครูที่ดีแม้บางครั้งจะถูกมองว่า การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพถูกแยกออกจากการปฏิบัติก็ตาม แต่ยังคงผลดีต่อนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้องพัฒนาครูแกนนำให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูมากขึ้น

McEwan. (1998, p. 215) มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดเวลาให้ครูได้อบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ

Jazzar and Algpzzine (2007, p. 107) กล่าวว่า ในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเพิ่มความสำเร็จให้กับนักเรียนนั้นต้องมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนการสอน รูปแบบการเรียนการสอน การฝึกอบรมที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

จากความหมายของการพัฒนาคุณภาพครูข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพครู หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีกระบวนการพัฒนางานและอำนวยความสะดวกในงานของครู เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด ส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้ครูกิจกรรมทางวิชาการของนักเรียน เพื่อให้ครูเป็นครูมืออาชีพ

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร

การพัฒนาครูเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นมีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรไว้ ดังนี้

สุวรรณี หาญกล้า (2550, หน้า 68) กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่า “ครู” คือ ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องจากสังคม ดังนั้น ผู้ประกอบอาชีพครูจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียน ได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองและได้รับ

ประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ครูจะต้องมุ่งมั่นสร้างเสริมสมรรถนะ และศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และคงอยู่ในความวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

ภิญญา เกิดศิลป์ (2551, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร อาจทำได้หลากหลายวิธี โดยจะต้องพัฒนาความรู้และทักษะให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ ครูต้องใฝ่รู้ และต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการและการเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษาและชุมชน การพัฒนาครูจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สำเร็จการศึกษาจึงจะมีคุณภาพ สังคมไทยจึงจะเข้มแข็งพอที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ ดังนั้น เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาครู จึงต้องเพิ่มพูนขีดความสามารถในการเป็นครูที่มีคุณภาพ ภายใต้บริบทต่าง ๆ ของสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปและการจะเลือกใช้วิธี อาจจะต้องพิจารณาจากปัจจัยหลาย ๆ อย่างประกอบ เช่น ระยะเวลา งบประมาณ และวิธีการที่ครูต้องการ

มานะจิต วรสุข (2562, หน้า 57) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครู ก่อให้เกิดผลดีหลายประการ ดังนี้ 1) การสร้างเสริมศักยภาพครูช่วยพัฒนาคุณภาพ และวิธีการทำงานของครูทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น 2) การสร้างเสริมศักยภาพครูช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเสียทางด้านวิชาการเพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ส่วนนักเรียนก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) การสร้างเสริมศักยภาพครูช่วยทำให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่ 4) การสร้างเสริมศักยภาพครูช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่าง ๆ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่องจะมีความเข้าใจงานการสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี 5) การพัฒนาครูช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางการบริหารที่มีสถานภาพดีขึ้น 6) การพัฒนาครูช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดสมรรถนะและศักยภาพความรู้ความสามารถในด้านการจัดการบริหารและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้มีความเป็นครูมืออาชีพ เข้าใจบทบาท ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องนั้นจะทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัย สามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเกิดประสิทธิผล

5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

5.1 ความหมายของการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

การนิเทศทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความเป็นพลวัตของสังคม และความต้องการของชาติ ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ให้การสนับสนุนครูด้านการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ มีการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การนิเทศจะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาทุก ๆ ด้าน จากการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการนิเทศทางการศึกษาและการประเมินผล การจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

เขาวลิตย์ ชูจันทร์ (2559, หน้า 92) กล่าวว่า การจัดทำแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน การนำข้อมูลที่เป็นปัญหาของครูผู้สอนมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การกระตุ้นคณะครูให้มีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้การที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หาข้อมูลของครูผู้สอน พิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงานควบคุมกระบวนการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กระตุ้นครูให้มีการประเมินตนเอง นิเทศติดตามผลการสอนประชุมคณะกรรมการประเมินผล

ภานุพันธุ์ ชันธะ (2560, หน้า 13) ได้สรุปว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานระหว่างผู้นิเทศและครูที่มีกระบวนการทำงาน เช่น การให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำ หรือคำชี้แนะ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้มี

ประสิทธิภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการเรียนการสอน

เกตุสุดา กิ่งการจร (2560, หน้า 39) กล่าวว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การกำกับติดตามด้านการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยมีการจัดบันทึกเพื่อให้ผลย้อนกลับแก่ครู

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 57) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อร่วมมือในด้านกรนิเทศภายในมีการนิเทศติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แจง ชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน มีการจัดประชุม อบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนางานการเรียนการสอน

Chell (2001, p. 13) กล่าวว่า การนิเทศ และประเมินผลการสอน เป็นงานของการเป็นผู้นำทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความรู้พื้นฐานอย่างหลากหลาย รวมถึงการนิเทศและการประเมินผลการสอน ซึ่งการนิเทศจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เรียนแต่ขึ้นอยู่กับวิธีการที่แตกต่างกันออกไปของผู้ปฏิบัติ

Sullivan & Glanz (2013 อ้างถึงใน มารุต ทรรคณากรกุล, 2560, หน้า 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด และต้องอาศัยความร่วมมือ ทั้งยังเป็นกระบวนการที่ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพูดคุย ปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสอน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอนข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศติดตามและประเมินผลจัดการเรียนการสอนหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการกำกับ นิเทศ ติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างใกล้ชิด มีการชื่นชม ให้ขวัญ และกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู การช่วยเหลือพัฒนาและแนะนำครู คอยชี้แนะแหล่งค้นคว้าหา ศึกษาหาความรู้ ที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาการสอนไปในทางที่มีประสิทธิภาพ

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 284) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศ การสอนมีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้ 1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียน การสอนภายในสถานศึกษา 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา 3) ประเมินผลการจัดระบบและ กระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา 4) ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา กับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2558, หน้า 17) ได้กล่าวว่า หลักการ ดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศเองต้องนำไปปฏิบัติขณะ ที่ดำเนินการนิเทศ 1) การนิเทศควรมีการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีการวางแผนการ ดำเนินงานเป็นลักษณะโครงการ 2) การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ 3) การนิเทศเป็นการสร้างสรรค์เป็นการแสวงหา ความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล โดยให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนา ความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่ 4) การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาจากการเรียนการสอน ที่เกิดขึ้น โดยใช้ครูอาจารย์เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไรจะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น ได้อย่างไร 5) การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจ ระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการที่ดีและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้ 6) การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 7) การนิเทศเป็นการพัฒนา และส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพ

บุญยวีร์ นามปวน (2464, หน้า 59-60) กระบวนการดำเนินงาน นิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรใน

โรงเรียน โดยให้การดำเนินงานนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยมีกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก 3) การปฏิบัติการณ์นิเทศภายใน และ 4) การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นกระบวนการในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการนิเทศสภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน การสำรวจและประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และการดำเนินการตามความต้องการขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก เป็นกระบวนการในการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาสาเหตุของปัญหา และความต้องการมากำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียนเป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมารวมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติเขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการณ์นิเทศภายใน เป็นกระบวนการดำเนินการนิเทศตามสิ่งที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ในการปฏิบัติการณ์นิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศต้องนำหลักการเทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรม และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารและผู้นิเทศควรเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ แล้วจึงปฏิบัติการณ์นิเทศเพื่อเสริมแรงให้ กาลังใจรับทราบปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ แล้วนำปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาทางช่วยเหลือสนับสนุน ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศ เป็นกระบวนการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการประเมินความคิดเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสรุปรวมผลการประเมินเพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน เป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสามารถใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาเป็นตัวช่วย ในกระบวนการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศนั้นจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของ ผู้มานิเทศ ผู้ทำงานร่วมกับครู ตลอดจนเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ โดยให้ครูมีโอกาสค้นคว้างานที่จะต้องทำด้วยตนเอง เพื่อให้ครูได้เรียนรู้ และได้อำนาจปรับปรุงงานด้านการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาร่วมมือกันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน และเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทำให้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบในการวิจัยในครั้งนี้ได้ทั้งหมด ในการวิจัยครั้งนี้มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่จะใช้ศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย
- 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
- 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ
- 4) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
- 5) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

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

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงาน ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

ชวลิต ชูกำแหง (2560, หน้า 1) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community) เป็นการรวมตัวกันของครูผู้มีเป้าหมายเดียวกันต่อการ เรียนรู้ของศิษย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของตนเอง โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิคที่สำคัญ เช่น การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยทักษะที่สำคัญคือการฟังและการสื่อสารที่ดี ตลอดทั้ง การรักษาสัมพันธภาพในชุมชนของตน ผลดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ลดความ โดดเดี่ยวในการทำงานของครู และเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, หน้า 16) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ หมายถึง การที่สถานศึกษาดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกัน ภายใต้สังคมที่สร้างขึ้น และได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น ทำให้มีผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กันเกิดการทดสอบแนวคิด เกิดการทำทหายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เองถือว่าเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าว ได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

สนอง โลหิตวิเศษ (2561, หน้า 31) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) หมายถึง กลุ่มคนที่ตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นของการ เรียนรู้ มีทักษะและกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการนำความรู้มาใช้ ประโยชน์ ทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกันแบบหุ้นส่วน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ดำเนินชีวิตไป

พร้อม ๆ กับการเรียนรู้ การสั่งสมความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง และชุมชน

ถวิล อรัญเวศ (2562, ออนไลน์) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกัน การร่วมมือร่วมพลัง เรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้มุ่งเน้นที่การปฏิบัติการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

Hord, S.M. (1997, อ้างถึงใน กมลวรรณ และนันทวรรณ ทิพยเนตร, 2560, หน้า 11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่กลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน

DuFour et. AL (2010, pp. 9 – 14) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Bryk, Camburn and Louis (2013, p. 19) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนภายในโรงเรียนที่มีการพูดคุยกันเป็นประจำ ภายใต้การปฏิบัติงานที่มีบรรทัดฐานร่วมกันในการมุ่งสู่การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน และการเรียนรู้ของนักเรียน

จากความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพข้างต้น สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมมือร่วมใจ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ผู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

2. แนวคิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของ การประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 76) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นมีการจัดลำดับความสำคัญ แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 62) การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการ ประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่ คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ว่ามีลักษณะอย่างไร โดยการนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าสมควรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนา ในด้านใดบ้าง โดยการประเมินความต้องการเป็นนั้น จะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการเป็นนั้นจะเป็น การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและที่เป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

Kaufman & English (1981, pp. 45-44) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่าเป็นกระบวนการที่เป็นทางการ ซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบัน และผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการ และจัดวางช่องว่างเหล่านั้นตามลำดับความสำคัญ และ เลือกสิ่งที่เห็นว่าสำคัญที่สุดเพื่อแก้ปัญหา

Allison (2000 อ้างถึงใน พีรตนย์ จัตุรัส, 2561, หน้า 76) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการในการวิเคราะห์และประเมินความต้องการของสภาพในปัจจุบัน และต้องกำหนดความต้องการจำเป็นที่ได้คาดหวังจะเกิดขึ้น ซึ่งความจำเป็นนั้นได้มาจาก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นจะบ่งบอกถึงการคาดหวังสิ่งที่ควรทำในอนาคตมากกว่า สิ่งที่เป็นอยู่

McCaslin & Tibezenia (2014, pp. 44–49) ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับ ความสำคัญ และการที่จะตัดสินใจที่สัมพันธ์กับ การวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติ ในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ กับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์และจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคล ที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่หรือสภาพ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การ ตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าว นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

3. ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษานั้น ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของในการจัดการศึกษาจะได้รับผลประโยชน์จากการ เข้าร่วมชุมชนนี้อย่างมาก ทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีความสำคัญ ตามนักการศึกษาระบุได้ดังต่อไปนี้

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556, หน้า 36) ได้ให้ความเห็นว่า กระบวนการเรียนรู้ แบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (Professional Learning Community) มีความ จำเป็นอย่างมากต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพราะการศึกษาของเด็กไทยเริ่ม เปลี่ยนแปลงไป โดยการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ ที่หลากหลาย เหมาะสม เด็กมีสิทธิและโอกาสที่จะรับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ในอดีตหน้าที่ของผู้สอน หรือครูมีบทบาทในด้าน การเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นผู้พูด นักเรียนต้องเป็นผู้ฟัง ครูเป็นคนสั่งนักเรียนต้องทำตามแต่ในยุคศตวรรษที่ 21 หากครูรู้จักนักเรียนของตนเองมากเท่าไร ครูยิ่งสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการ การเรียนรู้ได้เร็วขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งครูที่เป็นที่ต้องการของนักเรียนก็คือ ครูที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีนวัตกรรม หรือสื่อในการเรียนการสอนนักเรียนที่หลากหลาย ซึ่งเป็นผลทำให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์ (2556, หน้า 31) ได้ให้ความเห็นว่า การปฏิรูประบบพัฒนาคุณภาพครู รัฐต้องสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

(Professional Learning Community) โดยรัฐปรับบทบาทจากผู้จัดทำมาเป็นผู้กำกับดูแลคุณภาพและส่งเสริมการจัดการความรู้ให้โรงเรียนเป็นหน่วยพัฒนาหลัก ให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณและมีอำนาจในการตัดสินใจ เช่น การเลือกหลักสูตรและผู้อบรมเอง และให้ความสำคัญกับการนำความรู้สู่การปฏิบัติจริง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 93-102) ได้ให้ความเห็นว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ มีหลายพื้นที่ได้นำแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโรงเรียน โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครูและนักการศึกษา ยกตัวอย่างการปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของประเทศอเมริกา และประเทศสิงคโปร์ ที่ได้นำกลยุทธ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนดำเนินการจนเกิดผลที่น่าพอใจ รวมถึงประเทศไทยที่มีการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษา ในลักษณะที่คล้ายกันกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เช่น ชุมชนการเรียนรู้ของสถาบันอาศรมศิลป์และโรงเรียนรุ่งอรุณและโครงการ ครูเพื่อศิษย์ของมูลนิธิสาคี-สฤณีวงศ์ ที่พัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บังอร เสรีรัตน์, ชาริณี ตวีรัตน์ และเรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558, หน้า 25) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จะเปลี่ยนบรรยากาศของ “โรงเรียน” ช่วยให้ผู้สอนได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร นักการศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียนหรือแม้กระทั่งผู้ปกครอง มีความรู้สึกร่วมกันว่าเป็นเจ้าของโรงเรียนหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก และเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ครูผู้สอน และสมาชิกทุกคนในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงต้องร่วมกันคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้แล้วนำผลที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยทุกคนมีความเชื่อมั่น ในตนเองและเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และสมาชิกทุกคนจะเกิดการพัฒนาเนื่องจากคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั้น ครูผู้สอนรวมทั้งสมาชิกในชุมชนจะต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยกระบวนการที่สมาชิกทุกคนต้องดำเนินการ คือการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ซึ่งกระบวนการทุกอย่างต้องอาศัยการร่วมมือรวมพลังกัน และจำเป็นต้องได้รับการ

สนับสนุนด้านการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนให้เอื้อต่อการวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถสังเกตและสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพได้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงเปรียบเสมือน เครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนรวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู

Toby (2011, p. 38) กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างครูกับครู ในการปฏิบัติงานการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูและนักเรียน สำหรับในระดับนานาชาติเป็นที่ยอมรับกันว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและความร่วมมือรวมพลังกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

จากความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพข้างต้น สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติเชิงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายหลักของประเทศ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจและขับเคลื่อนองค์การสู่การเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียน และสร้างเครือข่าย เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพิ่มศักยภาพจากการเรียนรู้ตามความสนใจ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลงส่งผลให้นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขในฐานะพลเมืองและพลโลก

4. ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

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

1. ระดับบุคคลทุกคนอภิปรายและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดอย่างเปิดเผย ระบุนักกะที่ต้อการเพื่อการทำงานในอนาคต ช่วยเหลือกันในการเรียนรู้การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากร การสนับสนุนในการเรียนรู้ปัญหาในการทำงาน รางวัลจากการเรียนรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ฟังก่อนพูด เคารพกันและกัน

2. ระดับกลุ่ม ทุกคนใช้เวลาเพื่อสร้างความเชื่อถือกับผู้อื่นระดับกลุ่ม ที่มีอิสระในการตั้งเป้าหมายที่ต้องการทุกคนในทีมมีความเท่าเทียมกัน ทีมมีจุดเน้นที่งานของกลุ่มและวิธีการทำงานที่ดีทีมมีการทบทวนความคิดในผลงานของกลุ่ม ทีมได้รับรางวัล ผลสัมฤทธิ์ของงานร่วมกันทีมมีความมั่นใจว่าองค์กรจะปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของทีม

3. ระดับองค์กร มีการสื่อสารสองทางคนในองค์กรสามารถเข้าถึง สารสนเทศ ได้สะดวกและรวดเร็ว องค์กรเก็บรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของ ผู้ปฏิบัติงาน มีระบบการวัดช่องว่างระหว่างสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงและที่คาดหวัง องค์กรสร้างบทเรียนง่าย ๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน องค์กรวัดการฝึกอบรมจากเวลา และทรัพยากรที่ใช้องค์กรยกย่อง ยอมรับผู้ที่ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ องค์กรให้ทางเลือกในการ ปฏิบัติงาน องค์กรเชิญชวนทุกคนร่วมสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กร องค์กรให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากร องค์กรสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง องค์กร นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในระดับและกลุ่มที่ต่างกัน องค์กรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิต ครอบคลุมและการทำงานที่สมดุล องค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีมุมมองที่กว้างไกล องค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนยึดเอามุมมองของผู้รับบริการมาใช้ตัดสินใจ องค์กรคำนึงถึงสิ่งที่จะมีต่อ ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก องค์กรสนับสนุน ให้ค้นหาคำตอบจากปัญหาจากการศึกษาองค์กรอื่น ๆ องค์กรสนับสนุนโอกาสตามความ ต้องการการเรียนรู้และการฝึกอบรม องค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นำ กับผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการแข่งขัน แนวโน้มและทิศทางขององค์กร องค์กรมีการเสริมสร้าง อำนาจเพื่อร่วมกันนำพาองค์กร องค์กรสร้างภาวะผู้นำองค์กรมองหาโอกาสที่จะเรียน และองค์กรมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมในองค์กร

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

1. ระดับสถานศึกษา คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้ที่ขับเคลื่อน ของบริบทโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการ เรียนรู้ขึ้นจากการทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตนเองนักเรียน จะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ ประกอบด้วยผู้บริหารของโรงเรียนและครู โดยใช้ฐานของชุมชนแห่งวิชาชีพ เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของทุกคนในโรงเรียนที่จะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบายการปฏิบัติต่าง ๆ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครู และผู้บริหารให้มีคุณภาพและสิทธิผลสูงยิ่งขึ้นมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง

1.3 ระดับชุมชนทั่วไป จะครอบคลุมชุมชนไปนอกห้องเรียน เช่น ผู้ปกครอง สมาชิก ชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียนผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

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

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครูคือ การจัดพื้นที่ที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน

ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัคใจใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลัก ในการไหลรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกรณี

3. ระดับชาติ คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของ รัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เชิงคุณภาพของวิชาชีพโดยความร่วมมือของโรงเรียน และครูที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนา วิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 25-26) ได้แบ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็น PLC ย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบท สถานศึกษา หรือ โรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริม และร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหา คำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะ การเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วย ครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการ เรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการ บริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การ ปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติ งานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วม เข้ามาร่วมสร้าง และผลักดัน วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมี

ส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่าย ภายใต้ วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนา วิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณี ศึกษาการจัดการ PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิก วิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัยใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่าง เช่น PLC “ครูเพื่อศิษย์” ของ มูลนิธิสฤตศรีสุยดีวงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคี ร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐ ที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้ การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบาย วิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของ กระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มี PLC ชาติสิงคโปร์

เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิด ผลสำเร็จ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ระดับของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

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

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือ โรงเรียน ในระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน พิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียน

5. องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้จำเป็นต้องมีบุคคล มีกระบวนการ มีเทคนิค ทฤษฎีต่าง ๆ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ยังต้องมีองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วย เพื่อเป็นตัวแปรในการพัฒนาผู้เรียนให้รอบด้าน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

วิริยะ วราญ และอนุชา กอนพ่วง (2560, หน้า 2-17) ได้จำแนก องค์ประกอบของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุน

ชวลิต ชุกาแพง (2560, บทคัดย่อ) ได้จำแนกองค์ประกอบชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่

- 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ 4) แบ่งปันประสบการณ์
- 5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, หน้า 16) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ประกอบด้วย การสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร

- 6) โครงสร้างสนับสนุน

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560, หน้า 219-220) ได้กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถจำแนกได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ชุมชนกัลยาณมิตร 2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และ 5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-30) ได้จำแนกองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ในระดับสถานศึกษา หรือระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและ วิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

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

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

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

Hipp and Huffman (2002, p. 12-16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบร่วมกัน (Supportive and shared leadership) 2) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision) 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective learning and application of learning) 4) การมีเงื่อนไขสนับสนุน (Supportive conditions) 5) การปฏิบัติงานร่วมกัน (Shared practice)

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

Shelley Jaques (2010, p. 17) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ การปฏิบัติส่วนบุคคลที่เข้าร่วมกัน และเงื่อนไขสนับสนุน

Katie C. Clarke (2014, pp. 30-34) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ประกอบด้วย ความร่วมมือ วิสัยทัศน์ร่วมกัน บทบาทความเป็นผู้นำและการให้ความสำคัญเป็นกลุ่มในการเรียนรู้ของนักเรียน

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ที่ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-30) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นนโยบายที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปในทางเดียวกัน นำมาจากคู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงาน โดยสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา

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

1. วิสัยทัศน์ร่วม

วิสัยทัศน์ร่วม(Shared Vision) เป็นการมองเห็นภาพ เป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน คือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงาน เห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1.1 การเห็นภาพและทิศทางรวม (Shared Vision) จากภาพ ความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

1.2 เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่ สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของ ชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน

1.3 คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึง คุณค่าของตนเองและของ งานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนัก รู้ของสมาชิกใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลัง ในการไหลรวมกันทำงาน ในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน

1.4 การกิจรวม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติ ร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ การกิจ สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการ รับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

ในบริบทสถานศึกษานั้น วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน เกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิผล

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ

ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

ในบริบทสถานศึกษานั้น ทีมร่วมแรงร่วมใจ การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงานเป็นทีม อย่างทุ่มเทเสียสละ ร่วมกันพัฒนาแนวทางในการจัดเตรียมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มสมรรถนะของตัวบุคคลและองค์การในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการสังเกตการเรียนการสอนเพื่อทำการนิเทศ แนะนำ

กระตุ้นให้ความรู้และทักษะเพิ่มเติมได้ในทุกโอกาสเพื่อแลกเปลี่ยนการทำงานเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนและนำผลที่ได้ไปใช้

3. ภาวะผู้นำร่วม

ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียด ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง ตนเอง และวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้โดยมี ผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ ผู้ร่วมงาน มีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นคือ “อำนาจทาง

วิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลาย ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมา มีหัวใจสำคัญ คือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษานั้น ภาวะผู้นำร่วมเป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงานโดยมีการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน โดยบุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

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

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969 อ้างถึงในสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 28) แนวคิดกรวยประสบการณ์(Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้อง ว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่น่าเบื่อ คอยสะท้อนการเรียนรู้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจ การทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครูเพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติ ตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกัน ของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนผู้มีพลัง เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการ เปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพนั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ ในบริบทสถานศึกษานั้น การเรียนรู้และการ พัฒนาวิชาชีพ เป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยยึดถือกระบวนการ ต่าง ๆ ในการร่วมกันวางแผน ค้นหา พูดคุย และแบ่งปันความรู้ ทักษะ กลวิธี นวัตกรรม ใหม่ ๆ มาปฏิบัติเพื่อนำการเรียนรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานสอนและเกิดความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งแนวทางที่การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพพร้อมต่อการเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองเป้าหมายการเรียนรู้ของ ผู้เรียน และเพิ่มพื้นที่หน้าในการมุ่งพัฒนาผู้เรียน

5. ชุมชนกัลยาณมิตร

ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถี และวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่ง ความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบ เปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสระภาพ และเป็น พื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดี ที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและ

ผู้เรียน ที่ว่า PLCเป็นกลุ่มที่มีวิหทยสัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของ สังคมฐานการพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน ดังกล่าวนี้อาจสามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์ กับชุมชนต่อไป

ในบริบทสถานศึกษานั้น ชุมชนกัลยาณมิตร เป็นการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน มีความเอื้ออาทร ความเชื่อถือ ความเคารพบุคลากร ร่วมรับรู้และร่วมยินดีในความสำเร็จร่วมแรงร่วมใจสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งสนับสนุนการเตรียมการให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

6. โครงสร้างสนับสนุน

โครงสร้างสนับสนุน (Supportive structure) การก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะ ดังนี้

ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงาน เป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระสถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการ สื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

ในบริบทของสถานศึกษา โครงสร้างสนับสนุน เป็นการปฏิบัติของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร งบประมาณ เวลา เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีการพัฒนาสภาพแวดล้อม มีระบบการ ติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน มีความสะดวก มีการบริหารความเสี่ยง มีความเชื่อถือ ความเคารพซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณ์สำคัญของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจ สำคัญของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกลยุทธ์การสร้างความรู้ มุมมองที่ยึดเหนี่ยวกัน ด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชน กัลยาณมิตรแสดงถึงการ รวมพลังของครูและนักการศึกษา ที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงาน ร่วมกัน แบบทีมรวมแรงรวมใจ คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สถานศึกษา ระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาระดับ ภายใต้อำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครูผู้บริหาร นักการศึกษาภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งถึง ผู้เกี่ยวข้องต่อไป

จากการศึกษาเอกสารสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น การดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ มีองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะใช้ศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมรวมแรงรวมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชน กัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีบริบทดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2565, ออนไลน์) สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร

อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุตุบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้า มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กระเลิง โส้ ไทยลาว และโย้ย ภูมิประเทศ และภูมิอากาศพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่วัฒนธรรมที่ยั่งยืน”

2.2 พันธกิจ (Mission)

- 2.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2.2.2 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21
- 2.2.3 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ
- 2.2.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 2.2.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
- 2.2.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.3 เป้าประสงค์ (Goals)

- 2.3.1 ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมือง และพลโลกที่ดี

2.3.2 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.3 ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

2.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล ดิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

2.3.5 สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

2.3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

2.3.7 สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

3. จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 6 ด้าน ดังนี้

3.1 นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ และของชาติ

3.1.1 ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.1.2 ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อุดม อโอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3.1.3 ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

3.2 นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3.2.1 ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3.2.2 ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพ เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม

3.2.3 ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

3.3 นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

3.3.1 หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ

3.3.2 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิต ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และนำไปปฏิบัติได้

3.3.3 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรม

3.3.4 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพ และการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

3.3.5 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

3.3.6 ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach”
ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

3.3.7 ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3.4 นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

3.4.1 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลก เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)

3.4.2 สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา

3.4.3 สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่

3.4.4 งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา

3.4.5 งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษา อย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.6 นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือ ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.7 พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้าง หลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

3.5 นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.1 สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภค ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.2 สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศ การเก็บข้อมูลด้านความรู้ เรื่อง ฉลากสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ ในทุกโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0

3.5.3 สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม

3.5.4 สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภค สู่การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำ ชุมชนคาร์บอนต่ำ

3.5.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด มีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

3.5.6 สถานศึกษาในสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1 จาก 175 โรงเรียน มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้ การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.7 สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะ จำนวน 175 โรงเรียน

3.5.8 มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.9 สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนคร เขต 1 มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.6 นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

3.6.1 สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

3.6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานในสังกัด ต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.6.3 หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.6.4 หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการ และการวิจัยงบประมาณ ด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

3.6.5 หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปได้ว่า จุดเน้นและนโยบายหลักในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในสังกัด ดังนี้ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในประเทศเพื่อเป็นแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีระดับการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนที่มีร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

กาญจนา สุระคำ. (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ การบริหารและการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 373 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครื่องใช้และมอเตอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้เขตพื้นที่ศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .89 + .78^{**}X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $\hat{Z} = .83^{**}Z$ จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากและส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสูงถึงร้อยละ 78 จึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดมีในตนเองโดยการเข้ารับการอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมของครูเพิ่มมากขึ้นจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นาถลดา บุษบงศ์. (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่งและประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการกำหนดขนาด

ของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 458 คนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.996 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบแบ่งกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างในแต่ละด้านจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีระบบที่มรรวมมือร่วมใจ รองลงมาคือ ด้านการมีภาวะผู้นำร่วมส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม และด้านการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันในขณะเดียวกันผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน คือ ผู้บริหารควรเป็นแกนนำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และมีการประชุมคณะครู PLC ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา ด้านการเรียนการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและครูได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเองเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการเรียนการสอนโดยรวมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาในทุก ๆ ด้านควรตั้งคณะกรรมการกนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อสะท้อนคุณภาพงานของโรงเรียน ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อและมีการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อแก้ปัญหาคารขาดแคลนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากทางราชการ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพ ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอน ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ การสร้างนวัตกรรมการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 197-200) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แตกต่างกันไป ผลวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 198 2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวม มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเกิดจากก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ได้มีการพัฒนาความรู้ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง การศึกษาหาความรู้ การอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งในช่วงการปฏิบัติหน้าที่ครูและตอนศึกษาเรียนต่อในระดับปริญญาโท จากการศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียน มีการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ การพัฒนาครู และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เนื่องจากการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เกิดจากการฝึกอบรมหรือผ่านการฝึกปฏิบัติงาน และเรียนรู้ของบุคคล ตามที่ ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 282) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแต่ละขนาด อาจได้รับแนวคิด หลักการ กระบวนการ ตามนโยบายและเป้าหมาย ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ไปทางเดียวกัน จึงทำให้การบริหาร จัดการโรงเรียนพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ได้จริง กระบวนการพัฒนาที่สำคัญ สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนคือการจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัด และความสนใจของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 225-226) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 4 ด้าน โดยตัวแปร ที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง พฤติกรรม ที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ร่วมกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจัดการศึกษาที่มุ่งเน้น คุณภาพตามมาตรฐาน และมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัด และประเมินผล และด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อส่งผลถึง ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการ พัฒนาสูงสุด ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการวัดผลและประเมินผล ตามลำดับ ในการบริหารงานจัดการองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเสริมทักษะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564, หน้า 237-238) พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก 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) บุคลิกภาพที่เหมาะสมเชื่อถือ และ 3) คุณธรรม เพราะผู้ประกอบวิชาชีพครูไม่ควรจะดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอน มีที่ตั้งโรงเรียนอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร หรือนอกเขตอำเภอเมืองสกลนคร และรวมถึงการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผ่านการบรรจุมานานหรือบรรจุใหม่ทุกคน ที่ประกอบวิชาชีพครูเสมือนหนึ่งคนเดียวกัน เนื่องจากวิชาชีพครูมีความสำคัญใน จุดมุ่งหมาย เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ มาตรฐานการจัดการศึกษาและสัมฤทธิ์ผล ของการจัดการศึกษา มุ่งให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐานอันเดียวกันตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมุ่งสู่ ผลสัมฤทธิ์ให้เกิดแก่ผู้เรียนทั้งสิ้น”

มนัสวี ยาทองไชย (2565, หน้า 223) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

โรงเรียนที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ ประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

1.1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อ ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ทักษะในการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายใน การจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ กิตติพงษ์ ต่างเกษี (2565, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงาน ของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนและหาแนวทาง พัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 330 คน โดยใช้ตาราง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามสมรรถนะ ประจำสายงานของครู มีค่าอำนาจจำแนก 0.66 – 0.85 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก 0.51 – 0.87 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับ มาก 2. ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก 3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและการดำรงตำแหน่งของครู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนจำแนก

ตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ผลการเปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและการดำรงตำแหน่งของครู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. สมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=876$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. สมรรถนะประจำสายงานของครู จำนวน 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) ด้านภาวะผู้นำครู (X_5) และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 79.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.23177 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบและรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Y' = .123 + .394 (X_6) + .186 (X_3) + .121 (X_4) + .168 (X_5) + .104 (X_1)$ $Z' = .403 (Z_6) + .165 (Z_3) + .139 (Z_4) + .168 (Z_5) + .101 (Z_1)$ 7. สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูควรมีการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีคุณภาพ 3) ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนควรจัดทำแผนการดำเนินงานการทำวิจัยในชั้นเรียน และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ 4) ด้านภาวะผู้นำครู ครูควรมีความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกโอกาส 5) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ครูควรมีการปรับหลักสูตร ปรับการวัดประเมินผลให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เนตต์ มโนปัญญา (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 390 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 110 คน และครูผู้สอน 280 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Muti-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .223 - .900 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .926 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .239 - .833 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .940สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละ ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก III 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .528$)

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรและการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาคุณภาพครู ด้านการสร้าง บรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจ พยากรณ์ ร้อยละ 41.10 และ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .31995$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ทางการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ ของโรงเรียนให้ชัดเจน 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่งเสริมให้ครูรู้และเข้าใจหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู ได้แก่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 4) ด้านการสร้าง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ในโรงเรียนให้เหมาะสมและปลอดภัย

มนัสวี ยาทองไชย (2565, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของ ครูและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 264 คน รวมจำนวน 331 คน ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie & Morgan และการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (MultiStage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก

.779 - .945 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .994 แบบสอบถาม การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูมีค่าอำนาจจำแนก .799 - .995 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .994 และแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก III 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ สายงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy}=.930$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการ พัฒนาผู้เรียน มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะ ในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ร้อยละ 87.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .22204$ 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้บริหารควรจะมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน มีการกำหนดพันธกิจ

และเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

บุญพา พรหมณะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามประเภทของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตามประเภทการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

นาถลดา บุษบงค์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 458 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.996 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบแบ่งกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเมื่อพบความแตกต่างในแต่ละด้านจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีระบบที่มร่วมมือร่วมใจ รองลงมา คือ ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครุเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม และด้านการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่เดียวกันผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครุ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้านคือ ผู้บริหาร ควรเป็นแกนนำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และมีการประชุมคณะครุ PLC ร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และครุได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเองเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการเรียนการสอน โดยร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและแก้ปัญหา ร่วมกัน เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ควรตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อสะท้อนคุณภาพงานของโรงเรียนควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อ และมีการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากทางราชการ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครุได้พัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพ ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะการสร้างนวัตกรรมการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครู และพนักงานราชการ จำนวน 812 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามมาตรฐาน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการ กำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน 2) การเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีเงื่อนไข ที่สนับสนุน รองลงมา คือ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ ความรู้ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.772$) กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดได้แก่ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผล กระบวนการเรียนและการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง($r = 0.713$)

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564, หน้า 228) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำด้านภาวะผู้นำร่วมทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของ LSD.

สุภาวดี สมภักดี (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูและ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการนิเทศกำกับ ติดตามมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมทุกด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจใน ทฤษฎีปรัชญา ของหลักสูตรต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับประสิทธิภาพ การสอนของครู

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ

และหาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 344 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา
 จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 264 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ
 0.969 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ
 การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวน
 ทางเดียว (One-way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
 (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ
 ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน
 อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวม
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน
 และประเภทของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 4) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
 โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
 การดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประเภทของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวม
 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.825$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
 6) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการสอน โดยผู้บริหาร

และคณะครูร่วมกันวางแผนและช่วยกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม 2) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ โดยกำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศ ที่ดีเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยทัศน์ร่วม โดยบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน 2) ชุมชนกัลยาณมิตร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุขและ 3) โครงสร้างสนับสนุน โดยจัดโครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ

กิตติพงษ์ ต่างเกษี (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะ ประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะ ประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 330 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถาม สมรรถนะประจำสายงานของครู มีค่าอำนาจจำแนก 0.66 – 0.85 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก 0.51 – 0.87 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและการดำรงตำแหน่งของครู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการเปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและการดำรงตำแหน่งของครู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) สมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=876$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) สมรรถนะประจำสายงานของครู จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) ด้านภาวะผู้นำครู (X_5) และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 79.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.23177 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบและรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Y' = .123 + .394 (x_6) + .186 (x_3) + .121 (x_4) + .168 (x_5) + .104 (x_1)$ $Z' = .403 (Z_6) + .165 (Z_3) + .139 (Z_4) + .168 (Z_5) + .101 (Z_1)$ 7) สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูควรมีการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีคุณภาพ 3) ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนควรจัดทำแผนการดำเนินงานการทำวิจัยในชั้นเรียน และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ 4) ด้านภาวะผู้นำครู ครูควรมีความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกโอกาส 5) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ครูควรมีการ

ปรับหลักสูตร ปรับการวัดประเมินผลให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

Ruffin (2007, p. 15) ได้ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในเมืองเกี่ยวกับความเห็นและการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์ในสถานที่จริงและการรวบรวมหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติสรุปว่าการจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผลนั้นต้องสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการใน 2 ด้านซึ่งจะส่งผลไปถึงผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้มีความพร้อมคือ 1) สร้างขีดความสามารถให้กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้มีภาวะผู้นำร่วมและ 2) นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างมากเพื่อให้ส่งผลถึงการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้น

Lineburg (2010, p. 31) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูโดยใช้วิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในขั้นตอนแรกใช้วิธีการเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 9 คนและครูจำนวน 9 คนจากโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศมีวัตถุประสงค์เพื่อได้ข้อมูลในการพัฒนาสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลจากครูผู้ตอบแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณจากแบบสอบถามผลการวิจัยพบว่าตัวแปรพยากรณ์ 2 ใน 5 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรแรงกดดันของผู้บริหารและตัวแปรอิทธิพลของความก้าวหน้าจากภายนอกโรงเรียนส่วนตัวแปรอื่นที่ไม่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ได้แก่ อิทธิพลการบริหารงานบุคคลของเพื่อนอิทธิพลจากตนเอง ครอบครัวโดนนักเรียนจึงสรุปได้ว่าแรงกดดันของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของเธอนอกจากนี้ผลการวิจัยยังบ่งชี้ว่ายังมีต่อไปเป็นอื่นที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูนอกเหนือไปจากการควบคุมของผู้บริหาร

Sharma (2012, p. 132) ได้ศึกษาการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการทักษะของหัวหน้าสถานศึกษาในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพจากหัวหน้าสถานศึกษาจำนวน 55 คน ในประเทศอาเซียน 4 ประเทศ ได้แก่ อินเดียน มาเลเซีย

ไทย และสหรัฐอเมริกาบริบท โดยศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการใน 3 เรื่อง ได้แก่ มโนทัศน์ของภาวะผู้นำทางวิชาการบทบาทของหัวหน้าสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ และประโยชน์ที่ได้รับจากภาวะผู้นำทางวิชาการผลการวิจัยปรากฏว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานศึกษางานสนับสนุนภารกิจในการพัฒนาผู้เรียนทั้งหมดโดยรวม ได้แก่ การตัดสินใจร่วมกันการกำกับดูแลและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างอำนวยการประโยชน์ในด้านการส่งเสริมนักเรียนครูและผู้บริหารให้เห็นคุณค่าในตนเองและความเข้าใจและรู้จักตนเองอีกด้วย

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

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Alson (2008, p. 62) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จสูงกับลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กับการเป็นผู้นำทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ จะประสบความสำเร็จทางวิชาการสูง โรงเรียนที่มีความสำเร็จทางวิชาการนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนและพยายามพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

Alva (2009, p. 47) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้รับการพัฒนาผ่านการเป็นชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพ ผู้บริหารต้องพัฒนาความรู้และ ความสามารถของครู ครูเป็นส่วน

สำคัญในการพัฒนาที่แข็งแกร่งของชุมชนการเรียนรู้ โดยต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวางแผนการร่วมกัน เพื่อให้มีประสิทธิภาพการดำเนินการและส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเรียนรู้กับชุมชน ต้องมีการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง การสื่อสารนี้เป็นสิ่งสำคัญและการมีส่วนร่วมจะทำให้พัฒนาให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

Dora, H. (2015, p. 12) ได้ศึกษาระดับความสามารถและการรับรู้ของครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ระดับความสามารถและการรับรู้ของครูสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

- 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) บรรยากาศองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร และ 4) โครงสร้างองค์กร

Tupponce, John Thomas (2018, pp. 104–105) ได้ศึกษารูปแบบที่เป็นหลักการสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PPLC Model) ผลการศึกษาพบว่าสังคมมีความคาดหวังสูงเกี่ยวกับมาตรฐานของการจัดการศึกษา แต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและความท้าทายทางสังคมของการใช้ชีวิตในเมือง ผู้บริหารในเขตเมืองเผชิญเพื่อพยายามตอบสนองความต้องการของนักเรียนในโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษารูปแบบที่เป็นหลักการสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ที่ระดับมืออาชีพ (PPLCs) ที่เชื่อมช่องว่างระหว่างเป้าหมายและวิธีการที่โรงเรียนดำเนินการตามลำดับความสำคัญ การเป็นหมายที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 9 คน ที่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกัน สนับสนุน และรับผิดชอบร่วมกับเพื่อนครู เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตและการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือที่มีค่าสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาที่สำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อความร่วมมือของครู โดยสร้างแรงบันดาลใจจากภายใน เป็นโค้ช ให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษากับเพื่อนครูและพัฒนาความรับผิดชอบร่วมกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการดำเนินการเรียนรู้เดินไปด้วยกันและร่วมมือกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนใน PPLC ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสะท้อนการทำงานของตนเอง ผู้บริหารสามารถใช้กลยุทธ์ที่เรียนรู้จากการสังเกตและข้อเสนอแนะการทำงานกับทีมงาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นการแสดงบทบาทหน้าที่พฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้

บุคลากรใน สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการ การศึกษารวมพลัง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับ คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของ สถานศึกษาบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของนักการศึกษาได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย 2) การบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ 4) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร 5) การนิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการปฏิบัติ ร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียน ที่สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอด สร้างความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจใหม่ ๆ รวมทั้งบริหารจัดการ และสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคล และการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสรรหา ถ่ายโอนองค์ความรู้ และบุคลากรในโรงเรียนต่างเรียนรู้วิธีเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง ตามหลักการของ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-30) มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุน โดยทั้งภาวะผู้นำทางวิชาการ และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยต้องการศึกษาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565
จำนวน 2,655 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน และครูผู้สอน จำนวน
2,473 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1, 2565, ออนไลน์)

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

อำเภอ	เล็ก	กลาง/ใหญ่	รวมทั้งหมด
เมืองสกลนคร	32	39	71
กุสุมาลย์	10	16	26
เต่างอย	3	7	10
โคกศรีสุพรรณ	9	9	18
โพนนาแก้ว	6	14	20
ภูพาน	3	13	16
กุตบาก	4	10	14
รวม	67	108	175

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา
2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and
Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 335 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครูผู้สอน จำนวน 269 คน จากโรงเรียน 70 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 2

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 67 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 27 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ จำนวน 108 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 43 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 67 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 27 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 89 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 43 คน

1.2.3.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 269 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 27 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 54 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ จำนวน 43 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 215 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่ผู้ บริหารสถานศึกษา

1.2.4.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่ม แบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน

1.2.5 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 269 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 339 คน

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาด ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)			จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)			จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	เล็ก	กลาง/ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง/ใหญ่	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. เมืองสกลนคร	32	39	71	13	14	27	27	96	123
2. กุสุมาลย์	10	16	26	4	6	10	10	38	48
3. เต่างอย	3	7	10	1	3	6	6	17	23
4. โคกศรีสุพรรณ	9	9	18	4	4	6	6	28	34
5. โพนนาแก้ว	6	14	20	3	6	8	8	36	44
6. ภูพาน	3	13	16	1	6	6	6	32	38
7. กุดบาก	4	10	14	1	4	5	5	24	29
รวม	67	108	175	27	43	70	70	269	339

ตาราง 4 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก	เมือง สกลนคร	1. บ้านหนองสระ	1	2	3
		2. บ้านสว่างไสงประชาอุทิศ	1	2	3
		3. บ้านนากับแก	1	2	3
ขนาดเล็ก	เมือง สกลนคร	4. ผักแพ้วบำรุงวิทยา	1	2	3
		5. ห้วยทรายวิทยา	1	2	3
		6. ชุมชนเชียงเคื้อราษฎร์รังสรรค์	1	2	3
		7. โรงเรียนบ้านกุดแช	1	2	3
		8. บ้านพะโค	1	2	3
		9. ธาตุนาเวงวิทยา	1	2	3
		10. บ้านท่าม่วง	1	2	3
		11. บ้านดงขวาง	1	2	3
		12. บ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา	1	2	3
		13. บ้านพะโค	1	2	3
ขนาด กลาง/ ใหญ่	เมือง สกลนคร	14. บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	5	6
		15. บ้านประชาสุขสันต์	1	5	6
		16. ศรีบุญเรืองวิทยาการ	1	5	6
		17. นายอวัฒนา	1	5	6
		18. บ้านหนองหอย	1	5	6
		19. ชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	5	6
		20. ห้วยทรายวิทยา	1	5	6
		21. บ้านหนองนาเลิศ	1	5	6

ตาราง 4 (ต่อ)

ขนาดของ โรงเรียน	อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาด กลาง/ ใหญ่	เมือง สกลนคร	22. บ้านม่วงลายราชฎี ผดุงศิลป์	1	5	6
		23. บ้านดอนแคน	1	5	6
		24. บ้านท่าวัดคูราชฎี บำรุงวิทย์	1	5	6
		25. บ้านนาดอกไม้ ผดุงวิทยา	1	5	6
		26. บ้านกกลมสีง	1	5	6
		27. บ้านม่วงลายราชฎี ผดุงศิลป์	1	5	6
ขนาดเล็ก	กุสุมาลย์	28. บ้านทุ่งศรี	1	2	3
		29. บ้านอุมจาน	1	2	3
		30. บ้านซงเตา	1	2	3
		31. บ้านนาดี	1	2	3
ขนาด กลาง/ ใหญ่	กุสุมาลย์	32. บ้านกุดสะกอย	1	5	6
		33. บ้านจิวศิริราชฎี บำรุง	1	5	6
		34. บ้านหนองบัวสร้าง วิทยาคาร	1	5	6
		35. อนุบาลกุสุมาลย์	1	5	6
		36. นาเพียงสว่าง วิทยานุกูล	1	5	6
		37. บ้านโพนแพง เจียรนนท์อุทิศ 5	1	5	6
ขนาดเล็ก	เต่างอย	38. บ้านกวนบูน	1	2	3

ตาราง 4 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน	อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดกลาง/ใหญ่	เต่างอย	39. อนุบาลเต่างอย	1	5	6
		40. บ้านดงหลวง	1	5	6
		41. โรงเรียนบ้านโคกกลาง	1	5	6
ขนาดเล็ก	โคกศรีสุพรรณ	42. บ้านลาดค้อ	1	2	3
		43. บ้านนาสีนวล	1	2	3
		44. บ้านห้วยแคน	1	2	3
		45. บ้านดงหนองเหียน	1	2	3
		46. บ้านหนองกอมป่าขาว	1	5	6
		47. บ้านตองโขบ	1	5	6
		48. บ้านไร่นาดี	1	5	6
		49. อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	1	5	6
ขนาดเล็ก	โพนนาแก้ว	50. บ้านวังปลาเชื่อม	1	2	3
		51. โพนบกผดุงศาสตร์	1	2	3
		52. บ้านน้ำพุคุรุราษฎร์สงเคราะห์	1	2	3
ขนาดกลาง/ใหญ่	โพนนาแก้ว	53. นาแก้วพิทยาคม	1	5	6
		54. บ้านป่าวาง	1	5	6
		55. บ้านโพนวัฒนาวิทยา	1	5	6
		56. บ้านปึงสหราษฎร์บำรุง	1	5	6
		57. บ้านกลางนาเดื่อ	1	5	6
		58. หนองผือเทพนิมิต	1	5	6
ขนาดเล็ก	ภูพาน	59. บ้านสร้างแกวราษฎร์พัฒนา	1	2	3

ตาราง 4 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน	อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดกลาง/ ใหญ่	ภูพาน	60. บ้านโคกภู	1	5	6
		61. บ้านกกปลาซิวนาโค	1	5	6
		62. บ้านหลุบเลา	1	5	6
		63. เขื่อนน้ำพุง	1	5	6
		64. ชุมชนบ้านสร้างคอก	1	5	6
		65. กุดบากราษฎร์บำรุง	1	5	6
ขนาดเล็ก	กุดบาก	66. บ้านคอนอย	1	2	3
ขนาดกลาง/ ใหญ่	กุดบาก	67. บ้านค้อใหญ่	1	5	6
		68. บ้านโพนงามครูราษฎร์วิทยา	1	5	6
		69. กุดบากราษฎร์บำรุง	1	5	6
		70. ชุมชนบ้านกุดไผ่	1	5	6
		รวม	70	269	339

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 10-20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ
4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียน

การสอน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

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

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา/ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร / ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร / ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร / ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การแปลความหมายค่าคะแนนของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120-127)

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร / ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร / ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร / ชุมชน
แห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร / ชุมชน
แห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร / ชุมชน
แห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับ มากที่สุด

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง
เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมี ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์
ที่ปรึกษา

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไข
แบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

2.2.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ
ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา
(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)
และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.2.5.1 อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 ศึกษาวิเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 1 คน ประกอบไปด้วย

1) นายเปรม ปรีดีธอนันต์ ศึกษาวิเคราะห์ ดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 1 คน ประกอบไปด้วย

1) นางสาวพิมพ์กนก จันปุม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน
ดงหนองเหียน อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.5.4 ครู ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 1 คน ประกอบไปด้วย

1) นางรัชฎาพร งามยงธร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
เต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1

2.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC
(Index of item objective congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8-1.0

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ
ไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ จำนวน 11 โรงเรียน
ประกอบด้วย

2.2.8.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน ผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 3 คน รวม 20 คน

2.2.8.2 โรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน ผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 4 คน รวม 30 คน

รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป ไว้ใช้ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการหาค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.48 – 0.90 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีผลการหาค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.91 และค่าความเชื่อมั่นของเท่ากับ 0.97

2.2.10 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.11 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ได้ทำการพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูล และลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples และใช้ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples และใช้ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบ

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

4.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

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

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก และสมมติฐานข้อที่ 2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation: S.D.)

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ไว้ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา / ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา / ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา / ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา / ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา / ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
และสมมติฐานข้อที่ 4 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน กรณีจำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ใช้สถิติการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent Samples
กรณีจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติ
การทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ
(F-test) มีความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe หรือ LSD.
ตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Coefficient โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจะนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอน ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน ดังนี้

2.1 นายเปรม ปรีดิ์ธอนันต์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2 ว่าที่ร้อยตรีหญิงจันทร์ธิดา โคตรตะวงค์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญ การพิเศษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

3.1 นางสาวพิมพ์กนก จันทุม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน ดงหนองเหียน อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2 ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหลวง อำเภอ เตาฮอย จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.3 นางนัทธมน ทวีกิตติเกษม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจาน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี สำเร็จ การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญพิเศษ จำนวน 3 คน ดังนี้

4.1 นางรัชฎาพร งามยงธร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล เต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1

4.2 นางนัฐกานต์ พาสีรักษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน วังปลาเชื่อม อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.3 นางรักคนา ะละับ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสนามบิน อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิค การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่ จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
r	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
p	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

X_2	แทน	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
X_3	แทน	การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ
X_4	แทน	การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
X_5	แทน	การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
Y	แทน	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
Y_1	แทน	วิสัยทัศน์ร่วม
Y_2	แทน	ทีมร่วมแรงร่วมใจ
Y_3	แทน	ภาวะผู้นำร่วม
Y_4	แทน	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
Y_5	แทน	ชุมชนกัลยาณมิตร
Y_6	แทน	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน
RSE	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์คะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
S.E.est	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1.2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

1.2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ที่	ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		n	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	70	20.65
	ครูผู้สอน	269	79.35
	รวม	339	100.00
2	ขนาดของโรงเรียน		
	โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-120 คน	81	23.89
	โรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 คน ขึ้นไป	258	76.11
	รวม	339	100.00
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	161	47.49
	ระหว่าง 10-20 ปี	103	30.39
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	75	22.12
	รวม	339	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.65 ครูผู้สอนจำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 79.35

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แยกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-120 คน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.89 และโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 คน ขึ้นไป จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 76.11

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แยกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยแยกตามประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 47.49 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10-20 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.39 และประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.12

ตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 8

ตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n=339)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย	4.53	.32	มากที่สุด
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.28	.51	มาก
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ	4.30	.39	มาก
4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร	4.26	.50	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n=339)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน	4.24	.59	มาก
โดยรวม	4.32	.34	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.53$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.30$) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.28$) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ($\bar{x} = 4.26$) และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.24$) ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 7-11

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย	คาสถิติ (n=339)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนประชุมรวมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน	4.63	.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียนนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน	4.47	.61	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารทำความเข้าใจกับคณะครูและนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน	4.61	.57	มากที่สุด
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการวัดผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ สู่อำนาจปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.52	.64	มากที่สุด
5. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักเรียน และมุ่งเน้นให้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษา	4.49	.57	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักและเห็นด้วย ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น	4.37	.61	มาก
7. ผู้บริหารโรงเรียนสอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.56	.63	มากที่สุด
8. ผู้บริหารโรงเรียนเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนทางด้านวิชาการเพื่อส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จของนักเรียน	4.54	.69	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	.32	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนประชุมร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.63$) ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารทำความเข้าใจกับคณะครูและนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.61$) ผู้บริหารโรงเรียนสอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.56$) ผู้บริหารโรงเรียนเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนทางด้านวิชาการเพื่อส่งผลต่อผลสำเร็จของนักเรียน ($\bar{x} = 4.54$) และผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการวัดผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.52$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตร

และการจัดการเรียนการสอน

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	ค่าสถิติ (n=339)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	4.29	.80	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.17	.80	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานงานสร้างความเข้าใจให้ตรงกันกับครูผู้สอนในการใช้หลักสูตรเพื่อบรรลุเป้าหมายสถานศึกษา	4.22	.87	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	ค่าสถิติ (n=339)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
4. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการประสานงานและกำกับดูแลการสอนของครู	4.27	.86	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินวัดผลและประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ สู่อการปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.49	.77	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักเรียน และมุ่งเน้นให้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผล ตามมาตรฐานการศึกษา	4.27	.83	มาก
7. ผู้บริหารโรงเรียนสอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.26	.79	มาก
8. ผู้บริหารโรงเรียนเน้นความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ เพื่อส่งผลต่อผลสำเร็จของนักเรียน	4.32	.77	มาก
โดยรวม	4.28	.51	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินวัดผล และประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ สู่อการปฏิบัติอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.49$) ผู้บริหารโรงเรียนเน้นความเป็นเลิศทางด้านวิชาการเพื่อส่งผลต่อผลสำเร็จของนักเรียน ($\bar{x} = 4.32$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ($\bar{x} = 4.29$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ
การเรียนรู้ทางวิชาการ

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ	ค่าสถิติ (n=339)		การ แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนกับครูรวมกำหนดทิศทาง การดำเนินโครงการ และกิจกรรมของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วม	4.29	.71	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากร	4.32	.73	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน	4.41	.71	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	4.33	.72	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการทำงานเป็นทีม รวมแรง รวมใจ รวมพลังเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	4.24	.78	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการสร้าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้สอน	4.25	.76	มาก
7. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.22	.76	มาก
8. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	4.35	.83	มาก
โดยรวม	4.30	.39	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริม
บรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.41$) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.35$) และผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.33$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมการพัฒนา
วิชาชีพครูและบุคลากร

ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร	คาสถิติ (n=339)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียนในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	4.27	.75	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนจัดให้มีสิ่งแวดล้อมบรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	4.31	.72	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นระเบียบและปลอดภัย	4.26	.76	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและครู พร้อมทั้งร่วมมือกับครูผู้สอนวิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียน	4.29	.82	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกับครูและแจ้งให้ครูทราบผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	4.17	.84	มาก
โดยรวม	4.26	.50	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อพิจารณา

รายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนจัดให้มีสิ่งแวดล้อม บรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียน ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{x} = 4.31$) ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและครู พร้อมทั้ง ร่วมมือกับครูผู้สอนวิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{x} = 4.29$) และผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียนในการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน ($\bar{x} = 4.27$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน	คาสถิติ (n=339)		การ แปลผล
	\bar{X}		
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินคุณภาพการศึกษา	4.37	.97	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศกำกับ และติดตาม การจัดการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร	4.16	.84	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเข้าสังเกตการณ์สอน ของครูอย่างสม่ำเสมอ และสะท้อนผลการสังเกต	4.23	.88	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนกำกับ ติดตามให้ครูได้จัดการเรียน การสอน ตามมาตรฐานตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้	4.13	.98	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนกำกับ ติดตามการสอนของครู ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของโรงเรียน	4.09	.87	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการนิเทศและประเมินผล การเรียนการสอนร่วมกับครูและแจ้งให้ครูทราบผล การประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	4.29	.79	มาก
7. ผู้บริหารโรงเรียนเชิญคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานผู้ปกครอง ชุมชนมาร่วมวางแผนในการพัฒนา สถานศึกษา	4.39	.76	มาก
โดยรวม	4.24	.59	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนเชิงคุณธรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชนมาร่วมวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.39$) ผู้บริหารโรงเรียน มีการประเมินคุณภาพการศึกษา ($\bar{x} = 4.37$) และผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกับครูและแจ้งให้ครูทราบผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.29$) ตามลำดับ

1.2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2.2.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ดังตาราง 12 ตาราง 12 ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน	ค่าสถิติ (n=339)		การแปลผล
	\bar{X}		
1. ดานวิสัยทัศน์รวม	4.33	.44	มาก
2. ดานทีมรวมแรงรวมใจ	4.29	.43	มาก
3. ดานภาวะผู้นำรวม	4.26	.44	มาก
4. ดานการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.24	.53	มาก
5. ดานชุมชนกัลยาณมิตร	4.28	.39	มาก
6. ดานโครงสร้างสนับสนุน	4.30	.41	มาก
รวม	4.29	.35	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 4.33$) ด้านโครงสร้างสนับสนุน ($\bar{x} = 4.30$) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{x} = 4.29$) ตามลำดับ

1.2.2.2 ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายด้าน ดังตาราง 13-18

ตาราง 13 ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

วิสัยทัศน์ร่วม	ค่าสถิติ (n=339)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูมีการประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาและวางแผนร่วมกัน	4.34	.73	มาก
2. ครูเข้าใจเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษาตรงกัน	4.29	.76	มาก
3. ครูมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศในการไว้วางใจกัน	4.17	.82	มาก
4. ครูมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามในการทำงานไปสู่เป้าหมาย	4.34	.75	มาก
5. ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา	4.53	.71	มากที่สุด
รวม	4.33	.44	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.53$) ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านที่มรรวมแรงรวมใจ

ด้านที่มรรวมแรงรวมใจ	คาสถิติ (n=339)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการประชุมและจัดตั้งทีมงานวางแผนการดำเนินงานเพื่อรวมแก้ปัญหาด้วยกัน	4.47	.78	มาก
2. เป้าหมายของสถานศึกษาสำเร็จได้เกิดจากการทำงานของสมาชิกทุกคน	4.27	.74	มาก
3. มีการกำหนดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.22	.79	มาก
4. ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของครูและบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน	4.25	.75	มาก
5. ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาช่วยเหลือแบ่งปันเผยแพร่ให้แกกันและกันในการทำงาน	4.37	.78	มาก
6. ครูและบุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานรวมกัน	4.30	.67	มาก
7. ครูและบุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานรวมกันเป็นทีม	4.26	.79	มาก
8. มีการสนับสนุนปัจจัยการผลิตสื่อใช้รวมกันอย่างเพียงพอ	4.18	.81	มาก
รวม	4.29	.43	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่มรรวมแรงรวมใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการประชุมและจัดตั้งทีมงานวางแผนการดำเนินงานเพื่อรวมแก้ปัญหาด้วยกัน ($\bar{x} = 4.47$) ครูและบุคลากรแสวงหาวิธี

ที่ดีที่สุดมาช่วยเหลือแบ่งปันเผยแพร่ให้แกกันและกันในการทำงาน ($\bar{x} = 4.37$) และครูและบุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานรวมกัน ($\bar{x} = 4.30$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำร่วม

ด้านภาวะผู้นำร่วม	ค่าสถิติ (n=339)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการกระจายอำนาจโดยยึดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.30	.83	มาก
2. การกำหนดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.32	.69	มาก
3. ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน	4.29	.72	มาก
4. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.18	.81	มาก
5. การจัดการประชุมเพื่อให้บุคลากรได้ปรึกษาปัญหาและวางแผนรวมแก้ปัญหาด้วยกัน	4.22	.81	มาก
6. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยให้มีผลงานเชิงประจักษ์	4.26	.76	มาก
ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.26	.79	มาก
รวม	4.26	.44	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การกำหนดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.32$) มีการกระจายอำนาจโดยยึดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.30$) ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ($\bar{x} = 4.29$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	ค่าสถิติ (n=339)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กรและร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา	4.22	.76	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองผ่านการอบรมตามที่สนใจอย่างต่อเนื่อง	4.29	.77	มาก
3. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยทีมงานครู	4.21	.75	มาก
รวม	4.24	.53	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองผ่านการอบรมตามที่สนใจอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.29$) ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กรและร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.22$) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยทีมงานครู ($\bar{x} = 4.21$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	ค่าสถิติ (n=339)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข	4.33	.79	มาก
2. สถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นปลอดภัย	4.26	.75	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	ค่าสถิติ (n=339)		การ แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข	4.33	.79	มาก
2. สถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน อย่างอบอุ่นปลอดภัย	4.26	.75	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเอื้ออาทรต่อกัน และมีการเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน	4.24	.74	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเคารพ ซึ่งกันและกัน	4.32	.69	มาก
5. ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นหัวใจสำคัญ ในการพัฒนาวิชาชีพ	4.29	.72	มาก
6. ครูผู้สอนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ในงานเป็นวิถีแห่งอิสระภาพ	4.33	.80	มาก
7. สถานศึกษาสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ สู่สังคม ชุมชน และมีบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร	4.25	.73	มาก
8. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนและภูมิปัญญา ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน อย่างกัลยาณมิตร	4.18	.81	มาก
9. ครูผู้สอนมีการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	4.36	.73	มาก
รวม	4.28	.39	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ชุมชนกัลยาณมิตร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูผู้สอนมีการปรับตัว
เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.36$) สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงาน
อย่างมีความสุข ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.79) และครูผู้สอนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น
ในงานเป็นวิถีแห่งอิสระภาพ ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.80)

ตาราง 18 ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านโครงสร้างสนับสนุน

ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	ค่าสถิติ (n=339)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของครูอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน	4.33	.73	มาก
2. สถานศึกษามีโครงสร้างทางวิชาการที่ชัดเจน	4.25	.73	มาก
3. สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.22	.79	มาก
4. สถานศึกษามีแผนงานโครงการสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.23	.82	มาก
5. สถานศึกษาสนับสนุนปัจจัยในการจัดการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ	4.49	.74	มาก
6. สถานศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีความถูกต้องชัดเจนและตรงตามความต้องการในการใช้งาน	4.42	.72	มาก
7. สถานศึกษามีการวางระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและสะท้อนผลต่อการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง	4.22	.81	มาก
8. สถานศึกษามีบริบทและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.26	.76	มาก
9. สถานศึกษามีการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4.32	.74	มาก
รวม	4.30	.41	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โครงสร้างสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนปัจจัยในการจัดการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ ($\bar{x} = 4.49$) สถานศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีความถูกต้อง ชัดเจน และตรงตามความต้องการในการใช้งาน ($\bar{x} = 4.42$) สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของครูอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ($\bar{x} = 4.32$) ตามลำดับ

1.2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent samples และในส่วนของ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน	การดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย	4.64	0.23	4.49	0.33	4.48**	.000
2. ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน	4.41	0.44	4.25	0.52	2.48*	.014
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ทางวิชาการ	4.45	0.32	4.26	0.40	3.59**	.000
4. ด้านการส่งเสริมการพัฒนา วิชาชีพครูและบุคลากร	4.39	0.45	4.23	0.51	2.35*	.019
5. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียน การสอน	4.39	0.52	4.20	0.61	2.40*	.017
รวม	4.45	0.25	4.29	0.36	3.68**	.000

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหาร สถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

1.2.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน				t	Sig.
	เล็ก		กลาง/ใหญ่			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	4.56	0.32	4.52	0.31	1.04	.297
2. การบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนการสอน	4.40	0.45	4.25	0.52	2.29*	.022
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ทางวิชาการ	4.39	0.30	4.27	0.41	2.73**	.007
4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากร	4.34	0.42	4.24	0.52	1.59	.112
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	4.44	0.36	4.17	0.64	4.69**	.000
รวม	4.42	0.27	4.29	0.36	3.10**	.002

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่

1.2.3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน ดังตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.244	2	.122	1.220	.296
	ภายในกลุ่ม	33.636	336	.100		
	รวม	33.881	338			
2. การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	.240	2	.120	.463	.630
	ภายในกลุ่ม	87.064	336	.259		
	รวม	87.304	338			

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. การส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.504	2	.252	1.646	.194
	ภายในกลุ่ม	51.462	336	.153		
	รวม	51.966	338			
4. การส่งเสริมการพัฒนา วิชาชีพครูและบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.184	2	.092	.361	.697
	ภายในกลุ่ม	85.405	336	.254		
	รวม	85.588	338			
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.522	2	.261	.742	.477
	ภายในกลุ่ม	118.212	336	.352		
	รวม	118.734	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.202	2	.101	.846	.430
	ภายในกลุ่ม	40.017	336	.119		
	รวม	40.218	338			

จากตาราง 21 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน จากการทดสอบที (t-test) ชนิด Independent samples พบว่ามีความแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

1.2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.4.1 ผลการเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	การดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (70 คน)		ครูผู้สอน (269 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์รวม	4.47	0.35	4.30	0.46	3.455**	.001
2. ด้านทีมรวมแรงรวมใจ	4.39	0.41	4.26	0.43	2.294*	.022
3. ด้านภาวะผู้นำรวม	4.40	0.37	4.22	0.45	3.019**	.003
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.38	0.55	4.21	0.51	2.433*	.016

ตาราง 22 (ต่อ)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียน	การดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (70 คน)		ครูผู้สอน (269 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.39	0.37	4.26	0.39	2.442*	.015
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุน ชุมชน	4.46	0.32	4.26	0.43	3.632**	.000
รวม	4.42	0.30	4.25	0.35	3.525**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

1.2.4.2 ผลการเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน				t	Sig.
	เล็ก (81 คน)		กลาง/ใหญ่ (258 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์รวม	4.38	0.43	4.32	0.45	1.120	.263
2. ด้านทีมรวมแรงรวมใจ	4.39	0.39	4.26	0.44	2.488*	.014
3. ด้านภาวะผู้นำรวม	4.36	0.37	4.23	0.46	2.269*	.024
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.35	0.47	4.21	0.54	2.147*	.033
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.34	0.33	4.27	0.41	1.391	.165
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุน	4.41	0.38	4.27	0.42	2.722**	.007
รวม	4.37	0.30	4.26	0.36	2.533*	.012

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านโครงสร้างสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทีมรวมแรงรวมใจ ด้านภาวะผู้นำรวม และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่

1.2.4.3 ผลการเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน
ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านวิสัยทัศน์รวม	ระหว่างกลุ่ม	.116	2	.058	.293	.746
	ภายในกลุ่ม	66.550	336	.198		
	รวม	66.666	338			
2. ด้านทีมรวมแรงร่วมใจ	ระหว่างกลุ่ม	.329	2	.164	.893	.410
	ภายในกลุ่ม	61.832	336	.184		
	รวม	62.161	338			
3. ด้านภาวะผู้นำรวม	ระหว่างกลุ่ม	.831	2	.415	2.115	.122
	ภายในกลุ่ม	65.960	336	.196		
	รวม	66.790	338			
4. ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.058	2	.029	.105	.900
	ภายในกลุ่ม	93.490	336	.278		
	รวม	93.548	338			
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	ระหว่างกลุ่ม	.047	2	.023	.152	.859
	ภายในกลุ่ม	51.600	336	.154		
	รวม	51.647	338			
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุน ชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.103	2	.052	.301	.740
	ภายในกลุ่ม	57.683	336	.172		
	รวม	57.786	338			

ตาราง 24 (ต่อ)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.024	2	.012	.099	.906
	ภายในกลุ่ม	41.411	336	.123		
	รวม	41.435	338			

จากตาราง 24 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน จากการทดสอบที (t-test) ชนิด Independent samples พบว่ามีความแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่าไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

1.2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 25

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	x	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ₁	.608**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ₂	.839**	.449**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ₃	.804**	.464**	.637**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ₄	.791**	.445**	.656**	.542**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ₅	.663**	.164**	.365**	.423**	.293**	-	-	-	-	-	-	-	-
Y	.797**	.499**	.712**	.720**	.579**	.473**	-	-	-	-	-	-	-
Y ₁	.542**	.416**	.503**	.413**	.400**	.313**	.742**	-	-	-	-	-	-
Y ₂	.698**	.393**	.652**	.556**	.526**	.447**	.835**	.513**	-	-	-	-	-
Y ₃	.691**	.436**	.600**	.651**	.490**	.418**	.848**	.486**	.712**	-	-	-	-
Y ₄	.489**	.235**	.434**	.561**	.323**	.280**	.660**	.389**	.398**	.382**	-	-	-
Y ₅	.716**	.398**	.620**	.623**	.536**	.472**	.880**	.632**	.750**	.775**	.459**	-	-
Y ₆	.699**	.537**	.617**	.637**	.523**	.352**	.834**	.548**	.674**	.756**	.406**	.653**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน (X_t) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดแต่ละด้านดังตาราง 26-32

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X_1)	.499**	ปานกลาง
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2)	.712**	สูง
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3)	.720**	สูง
4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X_4)	.579**	ปานกลาง
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5)	.473**	ปานกลาง
รวม (X_t)	.797**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.797$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริม

บรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์รวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์รวม (Y ₁)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X ₁)	.416**	ปานกลาง
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X ₂)	.503**	ปานกลาง
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X ₃)	.413**	ปานกลาง
4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X ₄)	.400**	ปานกลาง
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X ₅)	.313**	ปานกลาง
รวม (X ₁)	.542**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์รวม (Y₁) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r=0.542) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X₂) มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด (r=0.503) ส่วน การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X₅) มีค่าต่ำสุด (r=0.313)

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ (Y ₂)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X ₁)	.393**	ปานกลาง
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน(X ₂)	.652**	ปานกลาง
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X ₃)	.556**	ปานกลาง
4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X ₄)	.526**	ปานกลาง
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X ₅)	.447**	ปานกลาง
รวม (X _t)	.698**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ (Y₂) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r=0.698) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X₂) มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด (r=0.652) ส่วน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X₁) มีค่าต่ำสุด (r=0.393)

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนด้านภาวะผู้นำร่วม (Y ₃)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X ₁)	.436**	ปานกลาง
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน(X ₂)	.600**	ปานกลาง
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X ₃)	.651**	ปานกลาง
4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X ₄)	.490**	ปานกลาง
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X ₅)	.418**	ปานกลาง
รวม (X _t)	.691**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านด้านภาวะผู้นำร่วม (Y₃) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r=0.691) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุก โดยการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X₃) มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด (r=0.651) ส่วน การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X₅) มีค่าต่ำสุด (r=0.418)

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y_4)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X_1)	.235**	ต่ำ
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน(X_2)	.434**	ปานกลาง
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3)	.561**	ปานกลาง
4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X_4)	.323**	ปานกลาง
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5)	.280**	ต่ำ
รวม (X_t)	.489**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.489$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย และด้านนิเทศ กำกับ

ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน โดยการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ($r=0.561$) ส่วน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_1) มีค่าต่ำสุด ($r=0.235$)

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Y_5)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X_1)	.398**	ปานกลาง
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน(X_2)	.620**	ปานกลาง
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3)	.623**	ปานกลาง
4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X_4)	.536**	ปานกลาง
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5)	.472**	ปานกลาง
รวม (X_T)	.716**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.716$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

ทางวิชาการ (X_3) มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ($r=0.623$) ส่วน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_1) มีค่าต่ำสุด ($r=0.398$)

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Y_6)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X_1)	.537**	ปานกลาง
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน(X_2)	.617**	ปานกลาง
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3)	.637**	ปานกลาง
4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X_4)	.523**	ปานกลาง
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5)	.352**	ปานกลาง
รวม (X_i)	.699**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.699$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ($r=0.637$) ส่วน การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5) มีค่าต่ำสุด ($r=0.352$)

1.2.6 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 34-38

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	T	Sig.
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X ₃)	.720	.519	.518	.314	.040	.351	7.915**	.000
ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X ₂)	.792	.627	.624	.249	.029	.361	8.426**	.000
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการ จัดการเรียนการสอน (X ₅)	.804	.647	.644	.100	.021	.169	4.752**	.000
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X ₁)	.814	.663	.658	.161	.041	.146	3.948**	.000

$\alpha = 0.720$

S.E.set = ± 0.205

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.361, 0.351, 0.169 และ 0.146 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 65.8 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.205

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 0.720 + 0.314 (X_2) + 0.249 (X_3) + 0.100 (X_5) + 0.161 (X_1)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z = 0.351 (Z_2) + 0.361 (Z_3) + 0.169 (Z_5) + 0.146 (Z_1)$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	T	Sig.
ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2)	.503	.253	.251	.299	.047	.343	6.401**	.000
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_1)	.546	.298	.294	.333	.071	.237	4.697**	.000
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการ เรียนการสอน (X_5)	.564	.318	.311	.111	.036	.149	3.064**	.002

$\alpha = 1.074$ S.E.set = ± 0.369

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_1) และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_1) โดยมีค่า และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5) สัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.343, 0.237 และ 0.149 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 31.10 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.369

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_1 = 1.074 + 0.299 (X_2) + 0.333 (X_1) + 0.111 (X_5)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_1 = 0.343 (Z_2) + 0.237 (Z_1) + 0.149 (Z_5)$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่มร่วมแรงร่วมใจ (Y₂)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	T	Sig.
ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X ₂)	.652	.425	.423	.342	.049	.405	7.034**	.000
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการ จัดการเรียนการสอน (X ₅)	.690	.475	.472	.146	.031	.202	4.674**	.000
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ(X ₃)	.701	.492	.487	.160	.058	.146	2.752**	.006
ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X ₄)	.707	.500	.494	.104	.045	.122	2.331*	.020

$\alpha = 1.076$ S.E.set = ± 0.305

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5) และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X_4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) และด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.405, 0.202, 0.146 และ 0.122 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 49.4 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.305

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_2 = 1.074 + 0.342 (X_2) + 0.146 (X_5) + 0.160 (X_3) + 0.104 (X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_2 = 0.405 (Z_2) + 0.202 (Z_5) + 0.146 (Z_3) + 0.122 (Z_4)$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำรวม (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	T	Sig.
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3)	.651	.424	.423	.417	.061	.368	6.871**	.000
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน(X_2)	.694	.482	.479	.222	.045	.254	4.924**	.000
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียน การสอน(X_5)	.705	.497	.493	.111	.032	.148	3.466**	.001
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย(X_1)	.714	.509	.503	.177	.063	.126	2.832**	.005

$\alpha = 0.241$ S.E.set = ± 0.313

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.368, 0.254, 0.148 และ 0.126 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 50.30 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.313

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_3 = 0.241 + 0.417 (X_3) + 0.222 (X_2) + 0.111 (X_5) + 0.177 (X_1)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_3 = 0.368 (Z_3) + 0.254 (Z_2) + 0.148 (Z_5) + 0.126 (Z_1)$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
(Y₄)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X ₃)	.561	.315	.313	.644	.078	.480	8.247**	.000
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน(X ₂)	.570	.325	.321	.133	.060	.128	2.201*	.028

$\alpha = 0.905$ S.E.set = ± 0.434

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.480 และ 0.128 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 32.10 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.434

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_4 = 0.905 + 0.644 (X_3) + 0.133 (X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z'_4 = 0.480 (Z_3) + 0.128 (Z_2)$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3)	.623	.388	.386	.285	.052	.286	5.488**	.000
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2)	.687	.472	.469	.204	.043	.266	4.713**	.000
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียน การสอน(X_5)	.713	.509	.504	.139	.028	.211	5.007**	.000
ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X_4)	.721	.520	.514	.113	.040	.145	2.819**	.005

$$\alpha = 1.113 \quad \text{S.E.set} = \pm 0.272$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตรได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5) และด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5) และด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.286, 0.266, 0.211 และ 0.145 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 51.40 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.272

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_5 = 1.113 + 0.285(X_3) + 0.204(X_2) + 0.139(X_5) + 0.113(X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_5 = 0.286 (Z_3) + 0.266 (Z_2) + 0.211 (Z_5) + 0.145 (Z_4)$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3)	.637	.406	.404	.354	.053	.336	6.653**	.000
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน(X_2)	.693	.481	.478	.236	.041	.291	5.809**	.000
การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X_1)	.726	.527	.523	.327	.057	.250	5.744**	.000

$\alpha = 0.292$ S.E.set = ± 0.286

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) และการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) และการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.336, 0.291, และ 0.250 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 52.30 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.286

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_6 = 0.292 + 0.354 (X_3) + 0.236 (X_2) + 0.327 (X_1)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_6 = 0.336 (Z_3) + 0.291 (Z_1) + 0.250 (Z_2)$$

ตาราง 40 สรุปผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร พยากรณ์	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	ประสิทธิผล โดยรวม
X_1	✓	×	✓	×	×	✓	✓
X_2	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
X_3	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓
X_4	×	✓	×	×	✓	×	×
X_5	✓	✓	✓	×	✓	×	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

ตาราง 40 พบว่า ตัวแปรของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X_1) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน พบว่ามี 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวมได้ คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X_1) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) และ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหาหาสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ส่งเสริมในด้านงบประมาณด้านการจัดทำสื่อการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการจัด

กิจกรรมการสอนที่สอดคล้องกับความสนใจและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ...”

(ภานุพงษ์ คำภูษา. สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ส่งเสริมการอบรม สัมมนาทางวิชาการทั้งทางตรงและทางอ้อม แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำหรือส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการระหว่างครูกับครู ครูกับชุมชน ครูกับนักเรียนหรือ อื่น ๆ เพื่อให้เกิดเครือข่ายและแนวคิดทางวิชาการใหม่ ๆ เกิดขึ้น...”

(เปรม ปรีดิ์ธอนันต์. สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน พัฒนานักเรียน ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดทักษะชีวิต และกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้วยกิจกรรมและส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีทักษะเข้าถึงสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย...”

(จันทร์ธิดา โคตรตะวงค์. สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...สนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำป้ายนิเทศอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ผู้บริหารควรออกนิเทศและเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ...”

(รัชฎาพร ทยอยภูธร. สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การชี้แนะ ปรีกษา เปิดโอกาสให้สร้างวิธีการทำงานใหม่ การสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านการอบรม สัมมนาต่าง ๆ และการสร้างให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจเพื่อการเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์...”

(นัฐกานต์ พาลีรักษ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ควรจัดบรรยากาศที่แจ่มใส สะอาด สว่าง กว้างขวางพอเหมาะ มีมุมวิชาการส่งเสริมความรู้ มีการตกแต่งห้องให้สดใส ห้องเรียนพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน...”

(รักคณา วัลย์. สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...สร้างบรรยากาศของการจัดการเรียนการสอนต้องยึดที่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องส่งเสริมให้ครูสร้างแรงจูงใจในการเรียน ให้เปลี่ยนวิธีการสอน เปลี่ยนบุคลิกภาพ แสดงบทบาทกระตุ้นให้นักเรียนสนใจ และจัดห้องเรียนให้น่าเรียน...”

(ไชยา ภาวะบุตร. สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2566)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกับครูจัดบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดทำป้ายนิเทศความรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ...”

(ธวัชชัย ไพไหล. สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยสนับสนุนในด้านงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการของครูผู้สอน และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ได้ประสิทธิผล...”

(พิมพ์กนก จันทน์. สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนให้ชัดเจน สื่อสารให้ทุกส่วนทราบถึงความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น อำนวยแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้ครูในการจัดการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นิเทศผลการปฏิบัติงานของครู ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีรางวัลให้แก่ครูและนักเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนมีบรรยากาศในทางบวก...”

(นัทธมน ทวีกิตติเกษม. สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2566)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 41

ตาราง 41 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ที่มี
อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล

แนวทางพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ										ความถี่	ร้อยละ
	1. ไชยา ภาระบุตร	2. ธวัชชัย ไทใหญ่	3. เปรม ปรีดีธอนันต์	4. จันทร์ธิดา โคตรระตวงค์	5. พิมพ์กมล จันปุ่ม	6. ภาณุพงษ์ คำภูษา	7. นัทธมน ทวีจิตติเกษม	8. รัฐภาพร งอยชูศรี	9. ฐิติกานต์ พาลีรักษ์	10. รักคนา วะลับ		
1. ต้องส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน ทางบวกและสร้างแรงจูงใจในการเรียน	✓						✓		✓		3	30
2. จัดบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อ การเรียนรู้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	✓	✓		✓	✓		✓			✓	6	60
3. จัดทำป้ายนิเทศความรู้		✓						✓			2	20
4. ส่งเสริมการอบรม สัมมนาทางวิชาการให้ครูผู้สอน			✓	✓	✓	✓			✓		5	50
5. ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกำหนดเป้าหมาย ในผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ			✓				✓		✓		3	30
6. ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดทักษะชีวิต คิดอย่างสร้างสรรค์ และมีทักษะเข้าถึงสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย				✓					✓		2	20

ตาราง 41 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ											คะแนนเต็ม	ร้อยละ									
	1. ไซยา	ภระบุตร	2. อรัชชัย	ไพโรไล	3. ปรีดีดิษฐ์	ชรัตน์	4. จันทริดา	โคตรระวงศ์	5. พิมพ์ภณ	จันทิมา	6. นงนุช			รุ่งนง	7. นันทิมา	ทิริภักดิ์	ติเตติ	8. รุ่งนง	ภระบุตร	9. นัฐ	นันทิมา	ภระบุตร
7. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด ของผู้เรียน								✓	✓												2	20
8. นิเทศผลการปฏิบัติงานของครู ตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน										✓											1	10
9. สนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงและพัฒนา แหล่งเรียนรู้								✓	✓	✓	✓										4	40

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

จากตาราง 41 พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยานกรณชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. ควรสนับสนุนการจัดบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
2. ควรส่งเสริมการอบรม สัมมนาทางวิชาการให้ครูผู้สอน
3. ควรสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ตั้งคำถามกับผู้เชี่ยวชาญ

“...หลักสูตรทุกวันนี้ เราสามารถเพิ่มจุดเน้นที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาได้ ครูสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถตอบโจทย์ที่ดีให้แก่ผู้เรียนได้ตลอดจนใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้น...”

(ภานุพงษ์ คำภุษา. สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างในด้านวิชาการ กล่าวคือ ต้องรู้ลึก รู้จริง ในหลักสูตรแกนกลาง นำสู่การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อความน่าเชื่อถือ เชื่อมมันของครูและบุคคลอื่น ๆ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกันเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อไป ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้เป็นปัจจุบัน ตรงตามหลักวิชาการ สามารถต่อยอดส่งเป็นผลงานทางวิชาการได้...”

(เปรม ปรีดิ์ธอนันต์. สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ควรส่งเสริมให้ครูสามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรและรวบรวมข้อมูลที่ได้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถใช้ในการเรียนการสอนที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ

และมีความรู้เกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจผลการเรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอน...”

(จันทร์ธิดา โคตรตะวงค์. สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ควรมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลาง ควรนิเทศติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ...”

(รัชฎาพร งอยภูธร. สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...การจัดทำหลักสูตรต้องเพิ่มเติม บริบทความต้องการในท้องถิ่นชุมชน ควรมีวิชาความถนัด ความสนใจของผู้เรียน การสอนจะได้ผลดี บรรยากาศการเรียนรู้อดี ผู้สอนและผู้เรียนต้องมีความสุข...”

(นัฐกานต์ พาลีรักษ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

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

(รักคณา วัลป์. สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ต้องสร้างหลักสูตรสถานศึกษาให้เอื้อต่อนักเรียน นักเรียนจะต้องได้ทั้งความรู้ ได้ทั้งทักษะ และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน นั่นคือหลักสูตรต้องเน้นไปที่การปฏิบัติ มีกิจกรรมที่ส่งเสริม เมื่อสร้างหลักสูตรแล้วแผนการจัดการเรียนรู้ก็ต้องจัดให้สอดคล้องกัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร. สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2566)

“...จัดอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้บริหารสถานศึกษา...”

(ธวัชชัย ไพไหล. สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังและมีมาตรฐาน มีการนิเทศและประเมินผลด้านการ

เรียนการสอน มีการพัฒนาหลักสูตร เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน พฤติกรรมเหล่านี้จะก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู ช่วยให้ครูมีความสนใจ และกระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา...”

(พิมพ์กนก จันปุม. สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนช่วยในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อในโรงเรียน...”

(นัทธมน ทวีกิตติเกษม. สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2566)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 42

ตาราง 42 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา ผู้เชี่ยวชาญ	12. ไชยา ภาวะบุตร	13. ธวัชชัย โพไพไหล	14. เปรม ปรีดีธอนันต์	15. จันทรรัตนา โคตรระตวงค์	5. พิมพ์ภณก จันปุ่ม	6. ภาณุพงษ์ คำภูษา	7. นันทมน ทวีกิตติเกษม	8. รัชฎาพร ออยภูธร	9. นัฐกานต์ พาลีรักษ์	10. รักคนา ะละลับ	ความถี่	ร้อยละ
4. ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำ พัฒนา และประเมินหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกันเป็นเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้			✓	✓		✓					3	30
5. ควรนิเทศติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลผลการประเมินการใช้หลักสูตร ที่ควรนำมาปรับปรุงแก้ไข มาเป็นแนวทางในการพัฒนา หลักสูตร				✓	✓			✓		✓	4	40

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

จากตาราง 42 พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจปกครองชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. ควรสร้างหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถใช้ในการเรียนการสอนที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสามารถเพิ่มจุดเน้นที่ตรงกับความของการของสถานศึกษาได้

2. ควรนิเทศติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลผลการประเมินการใช้หลักสูตรที่ควรนำมาปรับปรุงแก้ไขมาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร

3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำ พัฒนา และประเมินหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกันเป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารเป็นผู้นำโดยการกำหนดเป้าหมายการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลผู้เรียนของครูและบุคลากรปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ใช้หลักการครองตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดีมี ความเป็นผู้นำและให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันทำ สร้างความร่วมมือ สนับสนุนส่งเสริมทุกด้าน กล้าเป็นผู้นำ และเป็นผู้ตาม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และใช้อำนาจถูกต้องตามระเบียบ...”

(ภานุพงษ์ คำภูษา. สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารต้องไม่ทิ้งการนิเทศภายในโรงเรียน ต้องเข้าใจแนวทางการปฏิบัติการนิเทศ จัดทำปฏิทินนิเทศ ลงสู่การปฏิบัติโดยเฉพาะนิเทศชั้นเรียน ต้องนิเทศประจำสม่ำเสมอ เพื่อที่จะกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน

อยู่เสมอ นอกจากนี้ต้องให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ครูได้นำไปปรับใช้ต่อไป...”

(เปรม ปรีดิ์ธอนันต์. สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ควรนิเทศชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ และทำอย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนการสอนความเน้นการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การจัดกิจกรรมและบรรยากาศควรเน้นการส่งเสริมวิชาการควรสอดแทรกในทุกกิจกรรมของโรงเรียน และการวัดประเมินผลควรจัดให้เหมาะสมกับผู้เรียน...”

(จันทร์ธิดา โคตรตะวงค์. สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ควรมีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างน้อยสัปดาห์ ละครั้ง ส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย นำผลจากการวัดและประเมินผล มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้...”

(รัชฎาพร งามยงยุทธ. สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการนิเทศและประเมินผลการสอน มีกิจกรรมพัฒนาบุคลากร มีการจัดการหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการทำงานวิจัย ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติด้านหลักสูตร การสอนและการประเมินผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง...”

(นัฐกานต์ พาลีรักษ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...การประเมินคุณภาพ ควรประเมินตามสภาพจริง ลดปริมาณ เอกสารลง ดูบริบทของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนไม่ยึดหลักแกนกลางมากเกินไป...”

(รักคณา วัลย์. สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลนั้นไม่ใช่แค่การสอบ อย่างเดียว สามารถประเมินได้หลายอย่าง ผู้บริหารจะต้องเข้าไปนิเทศ ไปแนะนำ ไปช่วยเหลือ ผู้บริหารควรเข้าไปสอบถามนักเรียนว่าชอบที่จะเรียนไหม ครูสอนดีไหม อยากให้ครูสอนแบบไหน แล้วนำผลมาเล่าสู่ครูฟัง ครูก็นำไปปรับปรุงพัฒนา...”

(ไชยา ภาวะบุตร. สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2566)

“...จัดอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอน และศึกษางานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในการนิเทศการจัดการ เรียนรู้...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่. สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2566)

“...การที่จะไปนิเทศได้ ผู้บริหารต้องมีทักษะและความรู้ในด้าน ต่าง ๆ ที่จะทำให้ได้รับความเชื่อถือ และควรมีเทคนิคอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ ทั้งยังต้อง ตรวจสอบการวัดการประเมินผลของครูให้ตรงตามหลักสูตรแกนกลางให้นักเรียนได้ทักษะ ต่าง ๆ...”

(พิมพ์กนก จันปุม. สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารต้องเรียนรู้ครูและบุคลากรในโรงเรียนผ่านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเพื่อหาจุดเด่น และจุดที่ครูควรพัฒนาและต้องให้การเสริมแรง เช่น วางคนให้เข้ากับงานดึงศักยภาพของบุคคล มองตาให้ได้ใจ ใช้การสนับสนุนส่งเสริม ต้องมี การชมเชยให้กำลังใจให้รู้สึกว่าเป็นบ้านและอยากพัฒนา ทুমเทปัญญาความคิดใน การทำงาน รวมทั้งต้องศึกษา อบรม เพื่อสามารถมีความรู้ในการนิเทศอย่างมืออาชีพ...”

(นัทธมน ทวีกิตติเกษม. สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2566)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 43

ตาราง 43 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล
การจัดการเรียนการสอนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล

แนวทางการพัฒนา	1. ใฝ่หา ภาวะบุตร	2. อนุรักษ์ วัฒนธรรม	3. เปรียบ ปรึชิตชนันต์	4. จันทริศา โคตรระวงศ์	5. พิมพ์กมล จันทุม	6. ภาณุพงษ์ คำภูษา	7. นันทมน ทวีกิตติเกษม	8. รัชฎาพร งามยุธธร	9. นัฐกานต์ พงษ์สิทธิ์รักษ์	10. รัชดา นนทะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายด้วยกัลยาณมิตร และต้องให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อให้ครูได้นำไปปรับใช้ต่อไป	✓		✓			✓		✓	✓		5	50
2. ผู้บริหารจะต้องเข้าไปนิเทศ ไปแนะนำ ไปช่วยเหลือทั้ง ครูผู้สอน และนักเรียน	✓						✓				2	20
3. จัดอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอน และศึกษางานโรงเรียนที่ปฏิบัติ เป็นเลิศในการนิเทศการจัดการเรียนรู้		✓									1	10
4. ควรนิเทศชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดทำปฏิทิน นิเทศ ลงสู่การปฏิบัติโดยเฉพาะนิเทศชั้นเรียน ต้องนิเทศ ประจำสัปดาห์เสมอ			✓	✓	✓			✓			4	40

ตาราง 43 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ
	1. โสยา ภาวะบุตร	2. ชวิชัย ไพฑูริ	3. เปรม ปรีดีธอนันต์	4. จันทริดา โคตรระวงษ์	5. พิมพ์ฉวี จันทน์	6. ภาณุพงษ์ คำภูษา	7. นัทธมน ทวีศักดิ์เกษม	8. รัชฎาพร งอยภูธร	9. นัฐกานต์ พาสีรักษ์	10. รักคนา ะลับ		
5. ผู้บริหารต้องมีทักษะและความรู้ในด้านเกี่ยวกับการนิเทศ สามารถตรวจสอบการวัดและประเมินผลของครูได้			✓		✓		✓				3	30
6. ในการนิเทศ ติดตามการประเมินคุณภาพ ควรประเมินตามสภาพจริง ลดปริมาณเอกสารลง ดูบริบทของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนไม่ยึดหลักแกนกลางมากเกินไป										✓	1	10

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

จากตาราง 43 พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพจนานุกรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. ผู้บริหารควรนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ด้วยกัลยาณมิตร และต้องให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ครูได้นำไปปรับใช้ต่อไป

2. ควรนิเทศชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดทำปฏิทินนิเทศ ลงสู่การปฏิบัติโดยเฉพาะนิเทศชั้นเรียน ต้องนิเทศประจำสัปดาห์เสมอ

3. ผู้บริหารต้องมีทักษะและความรู้ในด้านเกี่ยวกับการนิเทศ สามารถตรวจสอบการวัดและประเมินผลของครูได้

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การกำหนดวิสัยทัศน์ โดยต้องมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการสถานศึกษา ผู้ปกครอง หรือแม้กระทั่งตัวผู้เรียนเอง ต้องดูตามบริบทของโรงเรียนแต่ต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ และมีเป้าหมายให้ตรงกัน...”

(ภานุพงษ์ คำภุษา. สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากองค์กรต่าง ๆ และนำมาทบทวนองค์ความรู้เดิม โดยการวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เพื่อที่จะกำหนดเป็นเป้าหมายสำคัญ สอดคล้องกับยุคสมัย เป็นเข็มทิศสะท้อนความเจริญก้าวหน้าของตน ขององค์กร เกิดแนวคิดในการพัฒนาองค์กรร่วมกันต่อไป...”

(เปรม ปรีดิ์ธอนันต์. สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้นักเรียนมุ่งสู่ความสำเร็จได้ให้โรงเรียนมีความพร้อมสำหรับพานักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ ผู้บริหารต้องสร้างหลักการวิธีการ ดูแลเอาใจใส่ มีการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย...”

(จันทร์ธิดา โคตรตะวงค์. สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...เนื่องจากงานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม...”

(รัชฎาพร งอยภูธร. สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่นำพาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากที่สุดและต้องจัดสรรงบประมาณให้มีการอบรมบุคลากร สนับสนุนการดำเนินงานโครงการกิจกรรมต่าง ๆ มีการควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด...”

(นัฐกานต์ พาสีรักษ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ต้องมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน และการกำหนดเป้าหมาย ภารกิจ และกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรม มีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้...”

(รักคณา วัลย์. สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย คือเป้าหมายที่บ่งบอกว่าโรงเรียนมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารจะต้องแสดงวิสัยทัศน์ในการมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน กำหนดภารกิจที่ต้องทำ และกำหนดเป้าหมาย นำวิสัยทัศน์นั้นนำไปสู่การขยายผลแนะนำ ชี้แจงให้ครูเข้าใจแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ...”

(ไชยา ภาวะบุตร. สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2566)

“...สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษา ระดมสมองจากครู ผู้ปกครอง

ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของสถานศึกษา...”

(ธวัชชัย ไพไหล. สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารร่วมกับคุณครู บุคลากรควรมีการกำหนดมาตรฐานสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างชัดเจน จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ประเมินติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้วยเครื่องมือ วิธีการที่หลากหลาย และ สดุดท้ายรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อทุกฝ่าย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ทราบต่อไป...”

(พิมพ์กนก จันป๋ม. สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2566)

“...คุณภาพการศึกษาเป็นหัวใจของการศึกษาผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้สำหรับสถานศึกษา แล้วกำหนดพันธกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้...”

(นัทธมน ทวีกิตติเกษม. สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2566)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ดังตาราง 44

ตาราง 44 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล

แนวทางพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ										ความถี่	ร้อยละ
	1. ภาวะบุรุษ	2. ตัวช่วย โฟเทิล	3. เปรม ปริทัศน์ันต์	4. ันทรธิดา โคตรระวงศ์	5. พิมพ์ บัญ	6. ภาณุพงษ์ คำภญา	7. นัทธมน ทวีกริตติเกษม	8. รัชฎาพร ธัญญธร	9. ฐิติพัฒน์ บัญ	10. วัชระ วัชระ		
1. ผู้บริหารจะต้องแสดงวิสัยทัศน์ในการมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน กำหนดภารกิจที่ต้องทำ และกำหนดเป้าหมาย นำวิสัยทัศน์นั้นนำไปสู่การขยายผล แนะนำ ชี้แจงให้ครูเข้าใจแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ	✓			✓			✓	✓			4	40.00
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยระดมสมองจากครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เรียน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของสถานศึกษา		✓			✓			✓		✓	4	40.00
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากองค์กรต่าง ๆ และนำมาทบทวนองค์ความรู้เดิม เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายและเป็นเข็มทิศสะท้อนความเจริญก้าวหน้าของตน ขององค์กร เกิดแนวคิดในการพัฒนาองค์กรร่วมกันต่อไป			✓			✓					2	20.00

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

จากตาราง 44 พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจปกครองชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องแสดงวิสัยทัศน์ในการมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน กำหนดภารกิจที่ต้องทำ และกำหนดเป้าหมาย นำวิสัยทัศน์นั้นนำไปสู่การขยายผล แนะนำชี้แจงให้ครูเข้าใจแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยระดมสมองจากครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เรียน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากองค์กรต่าง ๆ และนำมาทบทวนองค์ความรู้เดิม เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายและเป็นเข็มทิศสะท้อนความเจริญก้าวหน้าของตน ขององค์กร เกิดแนวคิดในการพัฒนาองค์กรร่วมกันต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอผล และสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1

1. ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,655 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,473 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 มิถุนายน 2565, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 339 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครูผู้สอนจำนวน 269 คน จากโรงเรียน 70 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Stage Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และ ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 10-20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ
4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียน

การสอน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

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

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale)

3.2 คุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แก้ไขตามคำแนะนำและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 50 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และรายด้าน (Item Total Correlation) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .48–.90 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .50–.91

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาคั้งนี้ ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link)
หรือคิวอาร์โค้ด (QR-Code) ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่เป็นเอกสาร
และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง รวมถึงส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3. ผู้วิจัยได้ติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัย
ได้ติดตามเก็บ ถ้าเก็บครั้งแรกไม่ได้ ผู้วิจัยจะติดตามเก็บในรอบต่อไปจนได้ครบตามจำนวน

4. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว
เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่า ทุกชุดมีความสมบูรณ์ครบถ้วน

5. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวม
แบบสอบถามแล้วนำไปลงรหัส

6. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม
คืนทั้งหมดแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
และชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายด้าน
และรายข้อ ซึ่งให้เกณฑ์การตัดสิน ออกเป็น 5 ระดับ โดย พิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ย
ตามเกณฑ์

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติที่ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (t – test ชนิด Independent Samples) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ (Scheffe – Method)

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติที่ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (t – test ชนิด Independent Samples) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ (Scheffe – Method)

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน และใช้ตารางสังเคราะห์ แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.53$) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.30$) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.28$) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ($\bar{x} = 4.26$) และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.24$) ตามลำดับ

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 4.33$) ด้านโครงสร้างสนับสนุน ($\bar{x} = 4.30$) ด้านทีมรวมแรงรวมใจ ($\bar{x} = 4.29$) ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่

3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านโครงสร้างสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และด้านชุมชนกัลยาณมิตร

4.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านโครงสร้างสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่

4.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=0.797$)

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_1) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

(X₂) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X₃) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X₅) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.361, 0.351, 0.169 และ 0.146 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 65.8 และมีความคลาดเคลื่อนของการ พยากรณ์ เท่ากับ ± 0.205

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 4 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X₁) ด้านการบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนการสอน (X₂) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X₃) และด้าน การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X₅)

7.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย โดยผู้บริหารจะต้อง กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยระดมสมองจากครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เรียน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของสถานศึกษา และควรศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากองค์กรต่าง ๆ และนำมา ทบทวนองค์ความรู้เดิม เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายและเป็นเข็มทิศสะท้อนความ เจริญก้าวหน้าของตน ขององค์กร เกิดแนวคิดในการพัฒนาองค์กรร่วมกันต่อไป

7.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหาร ควรสร้างหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิค ต่าง ๆ ที่สามารถใช้ในการเรียนการสอนที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสามารถเพิ่มจุดเน้น ที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาได้ และควรนิเทศติดตามและประเมินการใช้ หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลผลการประเมินการใช้หลักสูตร ที่ควรนำมาปรับปรุงแก้ไข มาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร

7.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ โดยผู้บริหาร ควรสนับสนุนการจัดบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และควรส่งเสริมการอบรม สัมมนาทางวิชาการ ให้ครูผู้สอน

7.4 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียน การสอน โดยผู้บริหารควรมิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ด้วยกัลยาณมิตร นิเทศชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดทำปฏิทินนิเทศ ลงสู่การ ปฏิบัติโดยเฉพาะนิเทศชั้นเรียน ต้องนิเทศประจำสัปดาห์เสมอ และต้องให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อให้ครูได้นำไปปรับใช้ต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ย สูงใกล้เคียงกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายจึงสามารถ นำความรู้ ประสบการณ์ กลยุทธ์และเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาส่งเสริมและ สนับสนุนงานด้านต่าง ๆ มีลักษณะการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการในสถานศึกษา ที่ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ คอยส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษา เข้าใจและเข้าถึงครูมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการ ประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เพื่อจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งการเรียนรู้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จึงจำเป็นต้องจัดบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนา

การจัดการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพ อีกทั้งได้มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อ ในการจัดการเรียนการสอนของครู มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการ เรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ ควรพัฒนาในการ สอนของครูหลังสังเกตการสอน แนะนำ ทางเลือกในการจัดการเรียนการสอนอย่าง หลากหลายให้แก่ครู รวมถึงส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพ โดยจัดให้มีการสำรวจความ ต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครู เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน หรือเชิญวิทยากร มาให้ความรู้เกี่ยวกับ เทคนิควิธีการสอนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา สุระคำ (2562, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึง ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 211) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา และการวัดผลและประเมินผล ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ และมนัสวี ยาทองไชย (2564, หน้า 223) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกนคร เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนคร เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมาย

ในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านโครงสร้างสนับสนุนด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูผู้สอน มีการประชุมเพื่อปรึกษาปัญหา จัดตั้งทีมงานและวางแผนร่วมแก้ปัญหา เข้าใจเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษาตรงกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ ระดมความคิดเห็น และหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการสอนและขับเคลื่อนความสำเร็จของนักเรียน มีการกำหนดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นำประเด็นปัญหาของครูและบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ครูและผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชรพร แสงสว่าง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติพงษ์ ต่างเกษี (2565, บทคัดย่อ)

ที่ได้ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้มากกว่าครูผู้สอน เกิดจากการฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารอื่นที่มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงทำให้มองภาพรวมทางการบริหารวิชาการดีกว่าครูผู้สอน ไม่ว่าจะเป็น การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย การบริหารหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การส่งเสริมวิชาชีพครู รวมถึงการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ส่วนครูผู้สอนจะมองงานด้านวิชาการที่ตนรับผิดชอบเพียงด้านเดียวเท่านั้น ทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรายุทธ ลิ้มมาจันทร์ (2563, หน้า 198) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่า ครูผู้สอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนติ มโนปัญญา (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริม บรรยายภาคการเรียนรู้ทางวิชาการ และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ ที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนน้อย ผู้บริหาร จึงสามารถพูดคุย สื่อสาร กับครูได้อย่างทั่วถึง สามารถประชุมหารือได้อย่างใกล้ชิด

ให้คำปรึกษาได้ง่าย สามารถส่งเสริมจัดอบรมหรือให้เข้าร่วมอบรมอย่างหลากหลายและทั่วถึง เมื่อมีครูจำนวนน้อยนั้นหมายความว่าครูพัฒนาตนเอง ต้องปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อนักเรียนมากที่สุด ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการองค์กรในด้านวิชาการได้อย่างมีความคล่องตัว ในขณะที่เดียวกันสถานศึกษาขนาดกลางและใหญ่มีจำนวนบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมาก จึงไม่สามารถส่งต่อความคิด ให้คำปรึกษา และประชุมได้อย่างทั่วถึง การส่งเสริมทางด้านวิชาการก็เป็นได้ยากที่จะทำให้อาจารย์ได้เข้าร่วมอบรมครบ ทำให้การพัฒนาด้านการจัดการศึกษามีประสิทธิผลไม่เทียบเท่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่จะด้อยกว่าในโรงเรียนขนาดเล็ก จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็ก กลาง/ใหญ่ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนที่มี ขนาดแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของสรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 199) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัสวี ยาทองไชย (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาศงขลา เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ได้
 ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก นโยบายการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรครู
 ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการจัดประสบการณ์ในการพัฒนา
 ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับมีความ
 เท่าเทียมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาได้ผ่านการอบรมก่อนเข้าสู่
 ตำแหน่งทำให้มีประสบการณ์และเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ
 จึงสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการ และทั้งยังสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
 ได้หลากหลายช่องทาง ยกตัวอย่างเช่น การอบรมออนไลน์ตามแอปพลิเคชันต่าง ๆ ทางยูทูป
 จึงทำให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามความถนัด และเหมาะสม จึงทำให้ ผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น
 ไม่แตกต่าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญพา พรหมณะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา
 เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ตามประเภทของโรงเรียน
 พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตาม
 ประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ
 สราวุธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 199) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ
 ทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านโครงสร้างสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และด้านชุมชนกัลยาณมิตร ที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนางาน ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งหวังให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา และนำปัญหาเหล่านั้นดำเนินการแก้ไข เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะตามตัวชี้วัดของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนครูผู้สอนมองว่ากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนครุมีหน้าที่รับผิดชอบงานนอกเหนือจากงานหลักคือการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูมีโอกาสนพบปะพูดคุยกันน้อยตลอดจนมองเห็นความสำคัญของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ละเอียดเท่ากับผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านโครงสร้างสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำ
 ร่วม และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
 โรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ ที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้
 อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนที่น้อยกว่า ครูสามารถสอนแบบ
 ตัวต่อตัวได้ ทำให้เข้าใจ เข้าถึงนักเรียน ทำให้ครูสามารถระบุปัญหาที่สำคัญต่อการเรียนรู้
 ของนักเรียน และนำมาพร้อมกันอภิปราย สะท้อนปัญหาและหาแนวทางแก้ไข และร่วมกันจัด
 กิจกรรม ซึ่งบุคลากรที่มีจำนวนน้อยกว่าสามารถรับฟังความคิดเห็นให้ทุกคนมีส่วนร่วม
 ในการตัดสินใจ ผู้บริหารสามารถควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง มีความใกล้ชิดกันระหว่าง
 บุคลากรทำให้เกิดความอบอุ่นและสามัคคีในการทำงาน ในบริบทที่เป็นสถานศึกษา
 ขนาดเล็ก การดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งมีผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้นำการดำเนินงาน
 ยังได้รับความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันทุกคนทุกฝ่ายเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย
 ส่วนโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรมาก ครูมีโอกาสพบปะพูดคุยกันน้อย ส่งผลให้
 การร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ด้านความรู้ นวัตกรรมการสอนเป็นไปได้
 ยากกว่า จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กิตติพงษ์ ต่างเกียรติ
 (2565, หน้า 211) ได้ศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 โดย ครูโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าครูโรงเรียนขนาดกลาง
 และยังสอดคล้องกับปานหทัย ธรรมรัตน์(2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
 ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
 วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ตามความคิดเห็น
 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 และทุกโรงเรียนก็ต้องทำ PLC ซึ่งก็จะแตกต่างกันไปตาม ขนาดและบริบทของโรงเรียน

4.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน

ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้อาจ
 เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้รับประสบการณ์ผ่านการอบรม สัมมนา
 ศึกษาดูงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนา
 งานเท่า ๆ กัน และมีการติดตาม รายงาน ประเมิน นิเทศติดตามกระบวนการดำเนินงาน
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564,
 หน้า 228) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 การดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ
 การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน
 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
 ขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ นาถลดา บุษบงค์.(2563, บทคัดย่อ)
 ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร
 และครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน
 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์
 ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.797$) อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้อาจ
 เนื่องจาก การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน
 จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามามีส่วนช่วยให้
 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงขึ้น โดยใช้กระบวนการ
 แก้ไขปัญหาที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการแก้ไขดังกล่าวผ่านการกลั่นกรอง
 จากกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่คิดว่าเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับนักเรียนและ
 สามารถแก้ไข ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้และความประพฤติได้ จึงทำให้ภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.825$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาวดี สมภักดี (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r= 0.772$) กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัย ญัฐิกา นครสูงเนิน (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r= 0.772$) กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_1) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน (X_2) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X_3) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_5) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.361, 0.351, 0.169 และ 0.146 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 65.8 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.205

จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนโดยรวมได้ มีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จ ในด้านการบริหารวิชาการจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญเลย คือ การจัดทำหลักสูตร ให้มีความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกับแนวคิด และนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารและครูมีการวางแผนงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรสถานศึกษา และร่วมกำหนดระบบหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ กำกับติดตามผลและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ให้ครูได้จัดการเรียนรู้ และให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการที่บุคลากร ในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการ ปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมภายในห้องเรียน เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และผู้บริหารมีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างใกล้ชิด มีการชื่นชม ให้ขวัญ และกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู การช่วยเหลือพัฒนาและแนะนำครู คอยชี้แนะ แหล่งค้นคว้าหา ศึกษาหาความรู้ ที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาการสอนไปในทาง ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564, หน้า 228) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทางวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพ การจัดการศึกษา/การนิเทศกำกับและติดตาม (X₆)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรนำภาวะผู้นำ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร และการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดย ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนของครู สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่ชัดเจน จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมภายในห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาร่วมกำหนดระบบหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ กำกับติดตามผลและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย และคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ และต้องกำกับ นิเทศ ติดตาม ดูแล

ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างใกล้ชิด มีการชื่นชม ให้ขวัญ และกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู เพื่อพัฒนาการสอนไปในทางที่มีประสิทธิภาพ

1.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก คือ วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้าง สนับสนุน และทีมร่วมแรงร่วมใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำด้านดังกล่าวมา ปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป โดย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนนั้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียน มีประสิทธิผล ควรได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร งบประมาณ เวลา เทคโนโลยี ที่เหมาะสม มีการพัฒนาสภาพแวดล้อม มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในละภายนอก โรงเรียน และร่วมกันทำงานเป็นทีม อย่างทุ่มเทเสียสละ ร่วมกันพัฒนาแนวทางในการจัด เตรียมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มสมรรถนะของตัวบุคคลและองค์การในการพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน

1.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ดังนั้น ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เข้มข้นมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนกับสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ ที่มีบริบทต่างกัน

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนด้าน การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ซึ่งพบว่า มีระดับน้อยที่สุดในการวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ และนันทวรรณ ทิพย์เนตร. (2560). รายงานโครงการวิจัยการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูโดยการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 1. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิตติพงษ์ ดังเกษี. (2565). สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- แก้วเวียง นานาผล. (2554). การจัดการความรู้ในสถานศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ. ร้อยเอ็ด :มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร.(2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ข้าวทิพย์ ทีสุภะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- จริยาภรณ์ พรหมมิ. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยาภรณ์ มาตาชาติ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตลดา หนูคอนทราย. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฉัตรชัย จันทา. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชลนิชา ศิลางษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยสารคาม, 23(2), 1-6.
- _____. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู Professional Learning Community: PLC. วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม 23, 2 (ธันวาคม).
- เชาวลิตย์ ชูจันทร์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ไชยา ภาระบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์ กรุป.
- ซันติม ลอร์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนมัธยม ในกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ คม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ถวิล อรัญเวศ. (2562). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คืออะไร*. เข้าถึงได้จาก <http://thawin09.blogspot.com/2017/02/plc.html> 8 มิถุนายน 2565
- ธร สุนทรายุทธ. (ม.ป.ป). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลพิมพ์.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เชียรพัฒน์ ชูปวา. (2559). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นเรศ บุญช่วย. (2553). *แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นันทนัช นันทพงษ์. (2561). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เอกสารประกอบการประชุมศึกษาศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. เข้าถึงได้จาก <http://www.yupparaj.ac.th/yrc/index.php/news/view/1025> 8 มิถุนายน 2565

- นาถลดา บุษบงค. (2563). *สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- เนต์ มโนปัญญา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- บังอร เสรีรัตน์ ชาริณี ตริวรัญญา และเรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). *9 วิธีสร้างครูผู้ศิษย์: เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงาน. สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. กรุงเทพฯ.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- บุญพา พรหมณะ.(2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.*
- ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). *รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10: การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. งานวิชาการรับใช้สังคมและการบริหารการศึกษา, 2018(4), 1–14. <https://wjst.wu.ac.th/index.php/wuresearch/article/view/5309>*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2558). *การนิเทศการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ:มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.*
- ปวีณา บุทธิจักร์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยธิดา ทาปลัด (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญยวีร์ นามปวน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 3(2), 58-59.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญนภา พลับนิม. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ภาณุพันธุ์ ชันธะ. (2560). การวิเคราะห์พฤติกรรมนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นารี. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.

- ภิญญาดา เกิดศิลป์. (2551). *การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มนัส ทวีกัน. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัสวี ยาทองไชย (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มารุต วรรณกรกุล. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธาสิทธิ์ ธีร์รัตนศรีสกุล. (2560). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางปฏิบัติสำหรับครู*. *วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 2(2), 214-228.
- รัชดาพร วรรณจันทร์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: นาศิลป์

- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). *วิธีสร้างครูผู้ศิษย์ : ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*: เอกสาร
ประมวลแนวคิดและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงานโครงการ
พัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้
และคุณภาพเยาวชน.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนา
วิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. *วารสารวิทยบริการ*
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 688.
- วัชรพร แสงสว่าง. (2563). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปายใต้ เขต 2. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 7(9), 328.
- วาสนา ทองทวีชัยยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของครูใน สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิเชียร ทองคลี่. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิราวรรณ เพ็ชรนาวา. (2563). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วิริยะ วราญ และอนุชา กอนพวง. (2560). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนบ้านดอนมูล(สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยเทียบเคียงสมรรถนะ
กับโรงเรียนปลายทางมาศพัฒนา. *วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(4): 249.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: ทิพยวุฒิทธิ์.

- วีรวัฒน์ การุณวงศ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิศ ศิริพรหมมา. (2563). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2557). *Professional Learning Community: PLC*. เข้าถึงได้จาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=3311&p=1. 30 มิถุนายน 2565.
- ศิวกร รัตติโชติ. (2561). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: *วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สนอง ไสยพิเศษ. (2561). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้. สารานุกรมศึกษาศาสตร์* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 53, (2561).
- สรายุทธ ลิ้มมาจันทร์ (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สาวิตรี มาตขาว. (2560). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2564). *ข้อมูล Big Data*. เข้าถึงได้จาก <http://bigdata.sakonarea1.go.th/>. 7 เมษายน 2564.
- _____. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). รายงานประจำปี 2561 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สถานศึกษา. กรุงเทพฯ.
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาวดี สมภักดี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวรรณณี หาญกล้า. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติ กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสำนักงานอาชีวศึกษา มหานคร. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ใหม่ ทুমสี. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิวัฒน์ สิริรัตนจิตต์. (2556). พฤติกรรมการใช้เวลาว่างของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อภิสิทธิ์ อุดา. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อ้อมพร ชะนะดิษฐ์. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัศนีย์ สุทธิใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัย
พุทธศาสตร์*, 3(1), 23-35.
- อาราดา ประภามานนท์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อำนาจ เหลื่อน้อย. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนมาตรฐานสากล. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการ
บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อิสระ ชอนบุรี (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอกพล อยู่ภักดี. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.
*วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา). สาขามนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์*. 5(2), 36-46.
- Alson, C. D. (2008). *The relationship between high-achieving schools and professional
learning community characteristics and the role of the educational leader.*
(Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses
database. (UMI No. 3297664).
- Alva, A. F. (2009). *Promoting effective leadership through a professional learning
community (Doctoral dissertation).* Retrieved from ProQuest Dissertations
and Theses database. (UMI No. 3353880).

- Anantha Raj. (2016). *Transformational Leadership of School Principals and Organizational Health of Primary School Teachers In Malaysia*.
Procedia – Social and Behavioral Sciences 229. 151 – 157.
- Armandi, Barry, Oppedlsano, Jeannette, and Sherman, Herbert. (2003). *Leadership theory and practice: a case in point*. Management Decision 41(10), 1076 – 1088.
- Bennis, W., & Townsend, R. (2008). *Reinvention leadership: Strategies to empower the organization*. New York: William Morrow.
- Bulkley, K. E. and Hicks, J. (2013). *Managing Community: Professional Community in Charter Schools Operated by Educational Management Organizations*.
Educational Administration Quarterly. 2005. February 19, 2013
Coons (Eds.), Leader behavior: Its description and measurement
- Cotton, K., & Sarvad, N. (1983). *The principal as an instructional leadership*.
Educational Leadership, 2(1), 18–19.
- Cunningham, W.G., & Cordeiro, P.A. (2009). *Educational leadership: a problem-based approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Daft, R.L. (2008). *The leadership experience* (4th ed.). Mason, OH: Thomson South Western.
- Donaldson. (2001). *Cultivating leadership in school*. NY: Teachers College Press.
- Dora, H. (2015). *Exploring the relationship between school-level teacher Qualifications and teachers' perceptions of school-based professional learning community practices*. Retrieved June 11, 2022
from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X15300196>
- DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). *Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. (2nd ed.). Bloomington, IN: Solution Tree.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1997). *Organizations* (9th ed.). Boston: McGraw–Hill.
- Gupton. (2010). *Organizational: Behavior, Structure, Process; Behavior*, Dallas. Texas: Business Publication, Inc.

- Gupton. (2010). *Organizational: Behavior, Structure, Process; Behavior, Dallas*. Texas: Business Publication, Inc.
- Halpin, A. W., & Winer, B. J. (1957). A factorial study of
- Halpin, A. W., & Winer, B. J. (1996). *A factorial study of the leader behavior descriptions*. In R. M. Stogdill & A. E. Coons (Eds.), *Leader behavior: Its description and measurement* (pp. 39–51). Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Hedly Beare, Brain J. Caldwell, and Ross H. Millikan. (1998). *Creating an Excellent school*. New York: Rout ledge Journal Articles.
- Hipp, K. & Huffman, J. (2002). *Professional Learning Communities: Assessment Development–Effects*. Paper presented at the meeting of the International Congress for School Effectiveness and Improvement. Sydney: Australia.
- Hopkins et al. (1997). *Making Sense of Change*. In M. Preedy, R. Glatter, and R. Levacic. *Educational Management: Strategy, Quality and Resource*. Buckingham: Open University Press.
- Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: communities of continuous inquiry and improvement*. Southwest Educational Development Laboratory, Austin: Texas.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research and practice (8 th ed.)*. New York: McGraw–Hill.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2008). *Educational administration (8th ed.)*. New York: McGraw Hill.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2008). *Organization behavior and 236 management (8 th ed.)*. New York: McGraw –Hi
- Jaffe, D. T. & Scott, C. D. (1988). *Take this job and love it*. New York: Simon & Schuster John P. Kotter, (1996). *Leading Change*. Boston: Massassusette, Harvard Business SchoolPress Journal Articles, 1996, 68 – 69.
- Jazzar, M. and Algozzine, B. (2007). *Keys to Successful 21st Century Educational Leadership*. Toronto: Pearson.

- Katie C. Clarke (2014). *The Identification of Successes and Barriers in Establishing Professional Learning Communities from Principals' Perspectives*. Ph. D. Dissertation, Minnesota State University, Mankato. Mankato: Minnesota, U.S.A.
- Krug. (1992). *Instructional leadership: A constructivist perspective*. Educational Administration Quarterly, 28(3), 430–443.
- La Porte. (2007). *La Porte Independent School District; Job Description*. online Available from <http://72.14.235.104/search?q=cache:ll5f9goxiNcJ:www.lpsid.org/hr/jobdescri>.
- Lineburg, P.N. (2010). *The influence of the instructional leadership of principals on change in teacher's instructional practice*. Ph. D. Dissertation, Faculty of Education, the Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- McEwan, A.T. (1998). *Educational leadership: culture and diversity*. Gateshead: Athenaeum Press.
- McEwan, K. (2003). *7 Steps to Effective Instructional Leadership*. California: Corwin Press.
- McNiff, J., & Whitehead, J. (2002). *Action Research: Principles and practice* (2nd ed). London: Routledge Falmer.
- Owens, R.G (2004). *Organization Behavior in Education: Adaptive Leadership and School Reform (9 th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Ruffin, Cassandra A. (2007). *A phenomenological study of instructional leadership and preparation: perspective of urban principals*. Northeast North Carolina: Regent University.
- Schermerhorn, J.R., Jr., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (2005). *Organizational behavior (9th ed.)*. New York: Wiley.
- Sharma. (2012). *Inclusive Education Reform in Primary Schools of Bangladesh: Leadership Challenges and Possible Strategies to Address the Challenges*. Bangladesh: Concordia University

- Shirley, M. Hord James L. Roussin and William A. Sommers. (2010). *Guiding Professional Learning Communities: Inspiration, Challenge, Surprise, and Meaning*. California: Corwin.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Macmillan.
- Sullivan, S.; & Glanz, J. (2000). *Supervision That Improves Teaching*. California: Gawin.
- Supavitz and Poglinco. (2001). *School Leadership in the Context of Standards-Based Reform*. International perspective.
- Supovitz, J.A., & Poglinco, S.M. (2001). *Instructional leadership in a standard-based reform*. *The Consortium for Policy Research in Education*. Retrieved June 5, 2009 from <http://eric.uoregon.edu/ReproductionRelease.html>
- the leader behavior descriptions. In R. M. Stogdill & A. E.
- Toby J. Terabum. (2011). *Impact of Participation in a Professional learning Communities on the Professional Teaching*. New York: University.
- Tupponce, John Thomas (2018). *An Intervention Model: Principal Professional Learning Communities (PPLC)*. *Dissertation Ed.D*. Pennsylvania: University of Pennsylvania, 143; 10978796.
- Weber. (1996). *Max The Potestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Charles Scripner's Sons.
- Wildy, H., and Dimmock, C. (1993). *Instructional leadership in Primary and Secondary Schools in Western Australia*. *Journal of Educational Administration*. 31(2), 34.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายเปรม ปรีดีธอนันต์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นางสาวพิมพ์กนก จันป๋ม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหนองเหียน
อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร
5. นางรัชฎาพร ทยภูธร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย
อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายเปรม ปรีดีธอนันต์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. วาที่ร้อยตรีหญิงจันทร์ธิดา โคตรตะวงค์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางสาวพิมพ์กนก จันปุ่ม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ้านดงหนองเหียน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
6. ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียน บ้านดงหลวงอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
7. นางนัทธมน ทวีกิตติเกษม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจาน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
8. นางรัชฎาพร งามยงธร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
9. นางนัฐกานต์ พาลีรักษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบ้านวังปลาเชื่อม อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
10. นางรักคนา ะลับ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสนามบิน อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๑



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางสาวนิตดา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิตดา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๑



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล

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

ด้วย นางสาววนิดา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วรรณานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววนิดา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๑

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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน นายเปรม ปรีดีธอนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนิตดา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิตดา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๑

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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวพิมพ์กนก จันปุม

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

ด้วย นางสาววนิดา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววนิดา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๑



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

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

ด้วย นางสาวนิตา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิตา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐

รายชื่อโรงเรียนในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถาม
ไปทดลองใช้ (Try out) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 จำนวน 50 ชุด

วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

1. **โรงเรียนขนาดเล็ก** จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ซึ่งเป็นผู้บริหาร
1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 20 คน

- 1.1 โรงเรียนบ้านโพนแพง
- 1.2 โรงเรียนบ้านโนนชนะสงคราม
- 1.3 โรงเรียนบ้านนายอ
- 1.4 โรงเรียนบ้านนาหวาย
- 1.5 โรงเรียนบ้านดอนแดง

2. **โรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่** จำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน ซึ่งเป็น
ผู้บริหาร 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวม 30 คน

- 2.1 โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์
- 2.2 โรงเรียนบ้านบะนงทา
- 2.3 โรงเรียนบ้านนาजार
- 2.4 โรงเรียนบ้านสังเปือย
- 2.5 โรงเรียนบ้านดงเสียว
- 2.6 โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนิตดา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิตดา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๙

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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนิตา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิตา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๙



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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนิตดา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิตดา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๙

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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเปรม ปรืดธอนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนิตา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิตา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๕๓๗๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๙

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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ว่าที่ ร.ต.หญิง จันทริตา โคตตะวงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนิตา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิตา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๙



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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวพิมพ์กนก จันปุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนิตดา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิตดา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๙

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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววนิดา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววนิดา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๙

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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางนัทธมน ทวีกิตติเกษม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนิตา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิตา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๙

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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววนิดา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววนิดา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๙

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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางนัฐกานต์ พาลีรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนิตดา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิตดา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๙

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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางรักคณา วะลัษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววนิดา เชื้อคมตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววนิดา เชื้อคมตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๔ ๔๓๗๐

ภาคผนวก ค

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัยและแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและพัฒนาการศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาววนิดา เชื้อคมตา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 10 ปี

ระหว่าง 10-20 ปี

มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน
5 ด้านประกอบด้วย

- 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย
- 1.2 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
- 1.3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ
- 1.4 การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
- 1.5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

2. โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิด
เห็นของท่านมากที่สุด ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติหรือความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติหรือความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติหรือความเป็นจริง อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติหรือความเป็นจริง อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติหรือความเป็นจริง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
0	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถ นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง		✓			

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / ลงในช่องมาก แสดงว่าสถานศึกษา
มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไป
ปฏิบัติได้ถูกต้องมีการปฏิบัติหรือเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1. ดานการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย						
1	ผู้บริหารโรงเรียนประชุมรวมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของโรงเรียนที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารโรงเรียนนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนางานวิชาการ ของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารทำความเข้าใจกับคณะครู และนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการวัดผลความก้าวหน้าใน การนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ สู่การปฏิบัติ อย่างชัดเจน					
5	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของนักเรียน และมุ่งเน้นให้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษา					
6	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักและเห็น ด้วย ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น					
7	ผู้บริหารโรงเรียนสอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ทางวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
8	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียน ทางด้านวิชาการเพื่อส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จของนักเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
2. ดานการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน						
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					
10	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานงานสร้างความเข้าใจให้ตรงกันกับครูผู้สอนในการใช้หลักสูตรเพื่อบรรลุเป้าหมายสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการประสานงานและกำกับดูแลการสอนของครู					
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินวัดผล และประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน					
14	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักเรียนและมุ่งเน้นให้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษา					
15	ผู้บริหารโรงเรียนสอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
16	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นความเป็นเลิศทางด้านวิชาการเพื่อส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จของนักเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ						
17	ผู้บริหารโรงเรียนกับครูรวมกำหนดทิศทาง การดำเนินการ โครงการ และกิจกรรมของโรงเรียนโดยการมีส่วนร่วม					
18	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากร					
19	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน					
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
21	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการทำงานเป็นทีมรวมแรง รวมใจ รวมพลังเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
22	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครูผู้สอน					
23	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
24	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ					
4. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร						
25	ผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียน ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
26	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนจัดให้มีสิ่งแวดล้อม บรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน					
27	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียน ให้เป็น ระเบียบและปลอดภัย					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (ต่อ)						
28	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและครู พร้อมทั้ง ร่วมมือกับครูผู้สอนวิเคราะห์ความก้าวหน้า ของนักเรียน					
29	ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกับครู และแจ้งให้ครูทราบผลการประเมินเพื่อปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน					
5. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน						
30	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินคุณภาพการศึกษา					
31	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศกำกับ และติดตาม การจัดการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร					
32	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเข้าสังเกตการณ์สอนของครู อย่างสม่ำเสมอ และสะท้อนผลการสังเกต					
33	ผู้บริหารโรงเรียนกำกับ ติดตามให้ครูได้จัดการเรียน การสอน ตามมาตรฐานตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้					
34	ผู้บริหารโรงเรียนกำกับ ติดตามการสอนของครูให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน					
35	ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการนิเทศและประเมินผลการเรียน การสอนร่วมกับครูและแจ้งให้ครูทราบผลการประเมิน เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน					
36	ผู้บริหารโรงเรียนเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชนมาร่วมวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
งานประกอบด้วย

- 1.1 วิสัยทัศน์ร่วม
- 1.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ
- 1.3 ภาวะผู้นำร่วม
- 1.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
- 1.5 ชุมชนกัลยาณมิตร
- 1.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

2. โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติหรือความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติหรือความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติหรือความเป็นจริง อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติหรือความเป็นจริง อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติหรือความเป็นจริง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
00	ครูมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามในการทำงานไปสู่เป้าหมาย		✓			

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / ลงในช่องมาก แสดงว่าท่านมี
ประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยครูมีความมุ่งมั่น เพียรพยายาม
ในการทำงานไปสู่เป้าหมาย ในระดับมาก

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์รวม						
1	ครูมีการประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาและวางแผนรวมแก้ปัญหาด้วยกัน					
2	ครูเข้าใจเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษาตรงกัน					
3	ครูมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศในการไว้วางใจกัน					
4	ครูมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามในการทำงานไปสู่เป้าหมาย					
5	ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา					
2. ทีมรวมแรงร่วมใจ						
6	มีการประชุมและจัดตั้งทีมงานวางแผนการดำเนินงานเพื่อรวมแก้ปัญหาด้วยกัน					
7	เป้าหมายของสถานศึกษาสำเร็จได้เกิดจากการทำงานของสมาชิกทุกคน					
8	มีการกำหนดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
9	ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของครูและบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน					
10	ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาช่วยเหลือแบ่งปันเผยแพร่ให้แกกันและกันในการทำงาน					
11	ครูและบุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานร่วมกัน					
12	ครูและบุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม					
13	มีการสนับสนุนปัจจัยการผลิตสื่อใช้ร่วมกันอย่างเพียงพอ					

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
3. ภาวะผู้นำรวม						
14	มีการกระจายอำนาจโดยยึดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
15	การกำหนดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
16	ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน					
17	การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
18	การจัดการประชุมเพื่อให้บุคลากรได้ปรึกษาปัญหาและวางแผนรวมแก้ปัญหาด้วยกัน					
19	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลาโดยให้มีผลงานเชิงประจักษ์					
20	ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ						
21	ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กรและร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา					
22	ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองผ่านการอบรมตามที่สนใจอย่างต่อเนื่อง					
23	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยทีมงานครู					
5. ชุมชนกัลยาณมิตร						
24	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข					

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (ต่อ)						
25	สถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่น ปลอดภัย					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเอื้ออาทรต่อกัน และมีการเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเคารพซึ่งกันและกัน					
28	ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นหัวใจ สำคัญ ในการพัฒนาวิชาชีพ					
29	ครูผู้สอนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในงาน เป็นวิถีแห่งอิสระภาพ					
30	สถานศึกษาสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ สู่สังคม ชุมชน และมีบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร					
31	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างกัลยาณมิตร					
32	ครูผู้สอนมีการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อยู่เสมอ					
6. โครงสร้างสนับสนุน						
33	สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน ของครูอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน					
34	สถานศึกษามีโครงสร้างทางวิชาการที่ชัดเจน					
35	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้					
36	สถานศึกษามีแผนงานโครงการสนับสนุนครู ในการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
6. โครงสร้างสนับสนุน (ต่อ)						
37	สถานศึกษานับสนุนปัจจัยในการจัดการเรียนการสอน แก่ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ					
38	สถานศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษาที่มีความถูกต้อง ชัดเจน และตรงตามความต้องการในการใช้งาน					
39	สถานศึกษามีการวางระบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง และสะท้อนผล ต่อการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง					
40	สถานศึกษามีบริบทและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ จัดการเรียนการสอน					
41	สถานศึกษามีการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้
วิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวของท่านแต่ประการใด
เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อ
การวิจัยและพัฒนาการศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาววนิดา เชื้อคมตา

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 10 ปี

ระหว่าง 10-20 ปี

มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย				

นิยามศัพท์เฉพาะ

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ให้ครูได้จัดการเรียนรู้และการให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนของครู สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่ชัดเจน

1	ผู้บริหารโรงเรียนประชุมรวมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน				
2	ผู้บริหารโรงเรียนนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน				
3	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารทำความเข้าใจกับคณะครู และนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน				
4	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการวัดผลความก้าวหน้า ในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ สู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน				
5	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของนักเรียน และมุ่งเน้นให้จัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐาน การศึกษา				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย		+1	0	-1	
6	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักและเห็นด้วย ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น				
7	ผู้บริหารโรงเรียนสอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง				
8	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนทางด้านวิชาการเพื่อส่งผลต่อผลสำเร็จของนักเรียน				
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน		+1	0	-1	
<p>นิยามศัพท์เฉพาะ</p> <p>การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกลับแนวคิด และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารและครูจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และร่วมกำหนดระบบหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ กำกับติดตามผลและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย และคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ</p>					
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง				
10	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัด การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนการสอน (ต่อ)					
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานงานสร้างความ เข้าใจให้ตรงกันกับครูผู้สอนในการใช้หลักสูตร เพื่อบรรลุเป้าหมายสถานศึกษา				
12	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการ ประสานงานและกำกับดูแลการสอนของครู				
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินวัดผลและ ประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ สู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน				
14	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของนักเรียน และมุ่งเน้นให้จัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผล ตามมาตรฐาน การศึกษา				
15	ผู้บริหารโรงเรียนสอบถามและแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานทางวิชาการและการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง				
16	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นความเป็นเลิศทางด้าน วิชาการเพื่อส่งผลต่อผลสำเร็จของนักเรียน				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ทางวิชาการ					
<p>นิยามศัพท์เฉพาะ</p> <p>การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานทางวิชาการที่บุคลากร ในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการ ปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมภายในห้องเรียน เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน</p>					
17	ผู้บริหารโรงเรียนกับครุรวมกำหนดทิศทางการ ดำเนินโครงการ และกิจกรรมของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วม				
18	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากร				
19	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครุมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน				
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครุเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน				
21	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการทำงานเป็นทีมรวม แรง ร่วมใจ รวมพลังเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ				
22	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำ ทางวิชาการของครุผู้สอน				
23	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครุมีการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ				
24	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครุบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
4. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากร					
นิยามศัพท์เฉพาะ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานทางวิชาการที่บุคลากร ในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการ ปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมภายในห้องเรียน เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
25	ผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียน ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน				
26	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนจัดให้มีสิ่งแวดล้อม บรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียน				
27	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ ในโรงเรียนให้เป็น ระเบียบและปลอดภัย				
28	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน และครู พร้อมทั้ง ร่วมมือกับครูผู้สอนวิเคราะห์ ความก้าวหน้าของนักเรียน				
29	ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลการเรียนการสอน ร่วมกับครูและแจ้งให้ครูทราบผลการประเมิน เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
5. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน					
นิยามศัพท์เฉพาะ					
<p>การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการกำกับ นิเทศ ติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างใกล้ชิด มีการชื่นชม ให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน แก่คณะครู การช่วยเหลือพัฒนาและแนะนำครู คอยชี้แนะแหล่งค้นคว้าหา ศึกษา หาความรู้ที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาการสอนไปในทางที่มีประสิทธิภาพ</p>					
30	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินคุณภาพ การศึกษา				
31	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศกำกับ และติดตาม การจัดการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร				
32	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเข้าสังเกตการณ์สอนของ ครูอย่างสม่ำเสมอ และสะท้อนผลการสังเกต				
33	ผู้บริหารโรงเรียนกำกับ ติดตามให้ครูได้จัดการ เรียนการสอน ตามมาตรฐานตัวชี้วัดของสาระ การเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้				
34	ผู้บริหารโรงเรียนกำกับ ติดตามการสอนของครู ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของโรงเรียน				
35	ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการนิเทศและ ประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกับครู และแจ้งให้ครูทราบผลการประเมินเพื่อปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน				
36	ผู้บริหารโรงเรียนเชิญคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานผู้ปกครอง ชุมชนมาร่วมวางแผน ในการพัฒนาสถานศึกษา				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. ด้านวิสัยทัศน์รวม		+1	0	-1	ข้อ เสนอแนะ

นิยามศัพท์เฉพาะ

วิสัยทัศน์รวม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ในโรงเรียนที่ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอน
และการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพ
และโรงเรียนมีประสิทธิผล

1	ครูมีการประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาและวางแผน ร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน				
2	ครูเข้าใจเป้าหมายของการดำเนินงาน ของสถานศึกษาตรงกัน				
3	ครูมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยเพื่อสร้าง บรรยากาศในการไว้วางใจกัน				
4	ครูมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามในการทำงาน ไปสู่เป้าหมาย				
5	ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการ บริหารงานของสถานศึกษา				
		+1	0	-1	ข้อ เสนอแนะ

นิยามศัพท์เฉพาะ

วิสัยทัศน์รวม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ในโรงเรียนที่ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอน
และการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพ
และโรงเรียนมีประสิทธิผล

6	มีการประชุมและจัดตั้งทีมงานวางแผนการ ดำเนินงานเพื่อร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน				
---	---	--	--	--	--

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
2. ทีมรวมแรงร่วมใจ (ต่อ)		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
7	เป้าหมายของสถานศึกษาสำเร็จได้เกิดจากการทำงานของสมาชิกทุกคน				
8	มีการกำหนดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน				
9	ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของครูและบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน				
10	ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาช่วยเหลือแบ่งปันเผยแพร่ให้แกกันและกันในการทำงาน				
11	ครูและบุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานร่วมกัน				
12	ครูและบุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม				
13	มีการสนับสนุนปัจจัยการผลิตสื่อใช้ร่วมกันอย่างเพียงพอ				
3. ภาวะผู้นำร่วม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
<p>นิยามศัพท์เฉพาะ</p> <p>ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงานโดยมีการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน โดยบุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น</p>					
14	มีการกระจายอำนาจโดยยึดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน				
15	การกำหนดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
3. ภาวะผู้นำร่วม (ต่อ)		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
16	ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของบุคลากรมาพูดคุย แลกเปลี่ยนระหว่างกัน				
17	การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น				
18	การจัดการประชุมเพื่อให้บุคลากรได้ปรึกษา ปัญหา และวางแผนร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน				
19	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีสมรรถนะสูง ขึ้นอยู่กับเวลา โดยให้มีผลงานเชิงประจักษ์				
20	ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา				
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
<p>นิยามศัพท์เฉพาะ</p> <p>การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนโดยยึดถือกระบวนการต่าง ๆ ในการร่วมกันวางแผน ค้นหา พูดคุย และแบ่งปัน ความรู้ ทักษะ กลวิธี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาปฏิบัติเพื่อนำการเรียนรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับ งานสอนและเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นำมาซึ่ง แนวทางที่การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพพร้อมต่อการเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพิ่มพูนหน้าที่ในการมุ่งพัฒนา ผู้เรียน</p>					
21	ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กร และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา				
22	ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองผ่านการ อบรมตามที่สนใจอย่างต่อเนื่อง				
23	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ บูรณาการ โดยทีมงานครู				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร					
<p>นิยามศัพท์เฉพาะ</p> <p>ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน มีความเอื้ออาทร ความเชื่อถือ ความเคารพบุคลากร ร่วมรับรู้และร่วมยินดี ในความสำเร็จร่วมแรงร่วมใจสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งสนับสนุนการเตรียมการให้ความรู้ แก่บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้</p>					
24	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานอย่างมี ความสุข				
25	สถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน อย่างอบอุ่นปลอดภัย				
26	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเอื้ออาทรต่อ กันและมีการเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน				
27	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเคารพซึ่งกัน และกัน				
28	ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นหัวใจสำคัญ ในการพัฒนาวิชาชีพ				
29	ครูผู้สอนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ในงานเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ				
30	สถานศึกษาสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ สู่สังคม ชุมชน และมีบรรยากาศความเป็น กัลยาณมิตร				
31	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนและภูมิปัญญา ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน อย่างกัลยาณมิตร				
32	ครูผู้สอนมีการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
6. โครงสร้างสนับสนุน					
<p>นิยามศัพท์เฉพาะ</p> <p>โครงสร้างสนับสนุน หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร งบประมาณ เวลา เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีการพัฒนาสภาพแวดล้อม มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีความสะดวก มีการบริหารความเสี่ยง มีความเชื่อถือ ความเคารพซึ่งกันและกัน</p>					
33	สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน ของครูอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน				
34	สถานศึกษามีโครงสร้างทางวิชาการที่ชัดเจน				
35	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้				
36	สถานศึกษามีแผนงานโครงการสนับสนุนครูใน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
37	สถานศึกษาสนับสนุนปัจจัยในการจัดการเรียน การสอนแก่ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ				
38	สถานศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ บริหารและการจัดการศึกษาที่มีความถูกต้อง ชัดเจนและตรงตามความต้องการในการใช้งาน				
39	สถานศึกษามีการวางระบบการสื่อสารที่เปิด กว้างและสะท้อนผล ต่อการจัดการศึกษา อย่างแท้จริง				
40	สถานศึกษามีบริบทและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ จัดการเรียนการสอน				
41	สถานศึกษามีการระดมสรรพกำลังจาก ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
...../...../.....

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 45 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ขนาดของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 45 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสอดคล้องทั้งหมด 3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 ทุกข้อ

ตาราง 46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
	1. ดานการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย								
1	ผู้บริหารโรงเรียนประชุมรวมกันกับ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของโรงเรียนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ไปใช้วางแผน ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนางาน วิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารทำความเข้าใจกับ คณะครูและนักเรียน เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ สู่การปฏิบัติ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานของนักเรียน และ มุ่งเน้นให้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐาน การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีความ ตระหนักและเห็นด้วย ในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
7	ผู้บริหารโรงเรียนสอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนทางด้านวิชาการเพื่อส่งผลต่อผลสำเร็จของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน									
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานงานสร้างความเข้าใจให้ตรงกันกับครูผู้สอนในการใช้หลักสูตรเพื่อบรรลุเป้าหมายสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการประสานงานและกำกับดูแลการสอนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมิน วัดผล และประเมินผลความก้าวหน้า ในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ พันธกิจ สู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานของนักเรียน และมุ่งเน้นให้จัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผล ตามมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารโรงเรียนสอบถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของ ครูผู้สอนเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานทางวิชาการและการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อ ปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นความเป็นเลิศ ทางด้านวิชาการเพื่อส่งผลต่อ ผลสำเร็จของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ทางวิชาการ									
1	ผู้บริหารโรงเรียนกับครูรวมกำหนด ทิศทางการดำเนินโครงการ และกิจกรรมของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัด โครงการพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครู มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการ ทำงานเป็นที่ร่วมแรง ร่วมใจ รวมพลังเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน การสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครู มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครู บริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4. ด้านการส่งเสริมการพัฒนา วิชาชีพครูและบุคลากร								
1	ผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกับ ผู้ปกครองนักเรียนในการ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
2	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนจัดให้มี สิ่งแวดล้อม บรรยากาศและ วัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็น ระเบียบและปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความ คิดเห็นของนักเรียนและครู พร้อมทั้ง ร่วมมือกับครูผู้สอนวิเคราะห์ ความก้าวหน้าของนักเรียน	+1	+1	-1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลการ เรียนการสอนร่วมกับครูและแจ้งให้ ครูทราบผลการประเมินเพื่อ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	-1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5. ดานการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียน การสอน									
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมิน คุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศกำกับ และติดตามการจัดการเรียน การสอนแบบกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเข้า สังเกตการณ์สอนของครูอย่าง สม่ำเสมอ และสะท้อนผลการสังเกต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
4	ผู้บริหารโรงเรียนกำกับ ติดตาม ให้ครูได้จัดการเรียนการสอน ตามมาตรฐานตัวชี้วัดของสาระ การเรียนรู้ ตามแผนการ จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนกำกับ ติดตาม การสอนของครูให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการนิเทศ และประเมินผลการเรียนการสอน ร่วมกับครูและแจ้งให้ครูทราบ ผลการประเมินเพื่อปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารโรงเรียนเชิญคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานผู้ปกครอง ชุมชนมาร่วมวางแผนในการพัฒนา สถานศึกษา	+1	+1	-1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 47 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
1. ดานวิสัยทัศน์รวม									
1	ครูมีการประชุมเพื่อปรึกษาปัญหา และวางแผนร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูเข้าใจเป้าหมายของการดำเนินงาน ของสถานศึกษาตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยเพื่อ สร้างบรรยากาศในการไว้วางใจกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูมีความมุ่งมั่น เพียรพยายาม ในการทำงานไปสู่เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การบริหารงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ									
1	มีการประชุมและจัดตั้งทีมงาน วางแผนการดำเนินงาน เพื่อร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	เป้าหมายของสถานศึกษาสำเร็จได้ เกิดจากการทำงานของสมาชิกทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	มีการกำหนดกิจกรรมให้ครู และบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	มีการกำหนดกิจกรรมให้ครู และบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
5	มีการกำหนดกิจกรรมให้ครู และบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	มีการกำหนดกิจกรรมให้ครู และบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ครูและบุคลากรได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	มีการสนับสนุนปัจจัยการผลิตสื่อ ใช้ร่วมกันอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ภาวะผู้นำรวม									
1	มีการกระจายอำนาจโดยยึดการ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	การกำหนดกิจกรรมให้บุคลากร ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของ บุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยน ระหว่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	การจัดการประชุมเพื่อให้บุคลากร ได้ปรึกษาปัญหา และวางแผนร่วม แก้ปัญหาด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มี สมรรถนะสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยให้มีผลงานเชิงประจักษ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
7	ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ								
1	ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กรและร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองผ่านการอบรมตามที่สนใจอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยทีมงานคร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5. ชุมชนกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเอื้ออาทรต่อกันและมีการเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเคารพซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ครูผู้สอนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในงานเป็นวิถีแห่งอิสระภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
7	สถานศึกษาสร้างเครือข่ายชุมชน แห่งการเรียนรู้ สู่สังคม ชุมชน และมี บรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน อย่างกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูผู้สอนมีการปรับตัวเพื่อรับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. โครงสร้างสนับสนุน									
1	สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพ ในการทำงานของครูอย่างเข้มแข็ง และยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีโครงสร้างทางวิชาการ ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงาน ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	-1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีแผนงานโครงการ สนับสนุนครู ในการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษาสนับสนุนปัจจัยในการ จัดการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอน อย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
6	สถานศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีความถูกต้องชัดเจนและตรงตามความต้องการในการใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีการวางระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและสะท้อนผลต่อการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีบริบทและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 47 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 มีความสอดคล้องทั้งหมด 71 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 และ 0.8

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ค่าความเชื่อมั่น 0.92	1	.53
	2	.82
	3	.65
	4	.80
	5	.84
	6	.81
	7	.68
	8	.68
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ค่าความเชื่อมั่น 0.93	9	.75
	10	.86
	11	.66
	12	.72
	13	.77
	14	.90
	15	.78
	16	.76
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ค่าความเชื่อมั่น 0.89	17	.48
	18	.76
	19	.57
	20	.61
	21	.67
	22	.83
	23	.72
	24	.64

ตาราง 48 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ค่าความเชื่อมั่น 0.88	25	.78
	26	.82
	27	.64
	28	.74
	29	.61
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการ เรียนการสอน ค่าความเชื่อมั่น 0.94	30	.86
	31	.82
	32	.70
	33	.78
	34	.86
	35	.75
	36	.81
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97		

จากตาราง 48 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.48 – 0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89
4. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88
5. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

ตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. วิสัยทัศน์รวม ค่าความเชื่อมั่น 0.92	1	.91
	2	.83
	3	.75
	4	.83
	5	.68
2. ทีมรวมแรงรวมใจ ค่าความเชื่อมั่น 0,93	6	.83
	7	.78
	8	.71
	9	.83
	10	.64
	11	.81
	12	.73
	13	.79
3. ภาวะผู้นำรวม ค่าความเชื่อมั่น 0.94	14	.89
	15	.81
	16	.78
	17	.83
	18	.72
	19	.85
	20	.69
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ค่าความเชื่อมั่น 0.87	21	.81
	22	.81
	23	.76

ตาราง 49 (ต่อ)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร ค่าความเชื่อมั่น 0.91	24	.70
	25	.74
	26	.79
	27	.82
	28	.80
	29	.64
	30	.70
	31	.50
	32	.57
	6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ค่าความเชื่อมั่น 0.90	33
34		.77
35		.59
36		.77
37		.62
38		.76
39		.67
40		.69
41		.59

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเท่ากับ 0.97

จากตาราง 49 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.91 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน เท่ากับ 0.97 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

3. ด้านภาวะผู้นำร่วม ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
aa1	339	4.5251	.31660
aa2	339	4.2843	.50823
aa3	339	4.3009	.39210
aa4	339	4.2608	.50321
aa5	339	4.2373	.59269
aaa	339	4.3217	.34495
Valid N (listwise)	339		

ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
bb1	339	4.3345	.44411
bb2	339	4.2906	.42885
bb3	339	4.2609	.44453
bb4	339	4.2409	.52609
bb5	339	4.2848	.39090
bb6	339	4.3048	.41348
bbb	339	4.2861	.35013
Valid N (listwise)	339		

aa3	Pearson Correlation	.804**	.464**	.637**	1	.542**	.423**	.720**	.413**	.556**	.651**	.561**	.623**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
aa4	Pearson Correlation	.791**	.445**	.656**	.542**	1	.293**	.579**	.400**	.526**	.490**	.323**	.536**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
aa5	Pearson Correlation	.663**	.164**	.365**	.423**	.293**	1	.473**	.313**	.447**	.418**	.280**	.472**	.352**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
bbb	Pearson Correlation	.797**	.499**	.712**	.720**	.579**	.473**	1	.742**	.835**	.848**	.660**	.880**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339

bb5	Pearson Correlation	.716**	.398**	.620**	.623**	.536**	.472**	.880**	.632**	.750**	.775**	.459**	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
bb6	Pearson Correlation	.699**	.537**	.617**	.637**	.523*	.352*	.834**	.548**	.674**	.756**	.406**	.653*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีอำนาจ
พยากรณ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y_t) R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.518	.24319
2	.792 ^b	.627	.624	.21460
3	.804 ^c	.647	.644	.20902
4	.814 ^d	.663	.658	.20461

a. Predictors: (Constant), aa3

b. Predictors: (Constant), aa3, aa2

c. Predictors: (Constant), aa3, aa2, aa5

d. Predictors: (Constant), aa3, aa2, aa5, aa1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.519	.146		10.428	.000
	aa3	.643	.034	.720	19.069	.000
2	(Constant)	1.305	.130		10.006	.000
	aa3	.401	.039	.449	10.384	.000
	aa2	.293	.030	.426	9.837	.000
3	(Constant)	1.178	.130		9.046	.000
	aa3	.356	.039	.398	9.118	.000
	aa2	.276	.029	.400	9.406	.000
	aa5	.094	.021	.158	4.382	.000
4	(Constant)	.720	.173		4.171	.000
	aa3	.314	.040	.351	7.915	.000

aa2	.249	.029	.361	8.426	.000
aa5	.100	.021	.169	4.752	.000
aa1	.161	.041	.146	3.948	.000

a. Dependent Variable: bbb

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทาง
การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นางสาววนิดา เชื้อคมตา นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พกาพรพรณ วัฒนานาม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์

เริ่มต้นสัมภาษณ์เวลา.....สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....

ผลการวิจัยจะพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ
2. ด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ท่านได้สละเวลาให้
ความอนุเคราะห์เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาววนิดา เชื้อคมตา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทาง
ในการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา วันที่ 21 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นายเปรม ปรีดีธอนันต์ วันที่ 24 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีหญิงจันทร์ธิดา โคตรตะวงค์ วันที่ 24 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางนัฐกานต์ พาสีรักษ์ วันที่ 24 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางรักคณา ะลับ วันที่ 24 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร วันที่ 25
เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล ในวันที่ 25 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางรัชฎาพร งามยงยุทธ ในวันที่ 25 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวพิมพ์กนก จันป๋ม วันที่ 27 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางนัทธมน ทวีกิตติเกษม วันที่ 27 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาววนิดา เชื้อคมตา
วัน เดือน ปี เกิด	8 สิงหาคม 2537
ภูมิลำเนา	อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 43 หมู่ 14 ต.กกตูม อ.ดงหลวง จ.มุกดาหาร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ –
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต.บ้านโพน อ.โพนนาแก้ว จ.สกลนคร 47230
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเขาวงวิทยา ต. คุ่มเก่า อ.เขาวง จ. กาฬสินธุ์
พ.ศ. 2552	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
พ.ศ. 2555	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร
พ.ศ. 2561	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาจาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ – โรงเรียนบ้านนาจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสกลนคร เขต 1