

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต 1

ธราทิพย์ สอนหัด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์  
ปีการศึกษา 2564

**SCHOOL ADMINISTRATORS' ACADEMIC LEADERSHIP  
AFFECTING THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY IN  
SCHOOL UNDER PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 1**

**THARATHIP SORNHAD**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education  
Department of Education Management  
College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University  
Academic Year 2021**



### ใบรับรองวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม  
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เสนอ โดย นางสาวธาราทิพย์ สอนหัด  
สาขาวิชา การจัดการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว  
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

ลงชื่อ ..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.พงษ์กัญญา โนน โกศล)

ลงชื่อ ..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วิสฤดาภา)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คานดิษฐ์)

วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์  
(อาจารย์ ดร.พงษ์กัญญา โนน โกศล)

วันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565

หัวหน้าข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1
ผู้เขียน	ธราทิพย์ สอนหัด
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา วิเคราะห์สมการพหุคูณของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของภาวะผู้นำทางวิชาการ และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน ครูผู้สอน จำนวน 220 คน รวม 313 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบสัดส่วนและการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ตามสูตรของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนดีเด่นประจำตำบลที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ที่สูงในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: rxy) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (stepwise multiple regression analysis) ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 ในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงผลพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการบริหารหลักสูตรและการสอน

รองลงมาคือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และการกำหนดพันธกิจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการกำกับความก้าวหน้าของผู้เรียน

2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ในภาพรวมพบว่า ครูมีการดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมาคือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ และการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .945$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 88.90 ( $R^2 = 0.889$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลพยากรณ์ได้มากที่สุดและรองลงมาได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ, การกำหนดพันธกิจ, การกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน และ การนิเทศและประเมินผลการสอนตามลำดับ โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามสมการพยากรณ์ ดังนี้  $\hat{y} = 0.127 + 0.302 X_4 + 0.233 X_1 + 0.281 X_5 + 0.168 X_3 \dots (1)$

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีดังนี้

5.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีความรู้ สร้างความสามัคคี และบรรยากาศในการทำงาน กำกับติดตามพัฒนาการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และมอบหมายงานตามความถนัด

5.2 แนวทางการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างค่านิยมในองค์กร พัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน กระตุ้นให้ทำงานเป็นทีม ส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเอง สร้างองค์กรที่มีความสุข และไม่ยึดติดกับความเป็นองค์กรระบบราชการ

Thesis Title	SCHOOL ADMINISTRATORS' ACADEMIC LEADERSHIP AFFECTING THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY IN SCHOOL UNDER PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Author	Tharathip Sornhad
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Kla Tongkow
Program	Educational Management
Academic Year	2021

### ABSTRACT

This research aimed to investigate the academic leadership of school administrators, explore the professional learning community, examine relationship between the academic leadership of school administrators and the professional learning community, and analyze the forecast equation of school administrators' academic leadership affecting the professional learning community in schools belonging to Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1.

The sample of this quantitative study consisted of 93 school administrators and 220 teachers. They were derived from the proportional stratified random sampling based on Yamane formula, totaling 313 people. The researcher interviewed administrators and teachers from the model schools considered as outstanding ones in the sub-district, with high achievement scores in the educational area. The instruments were a questionnaire and an interview form. To analyze the data, the statistics including frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient (rxy), and stepwise multiple regression analysis were conducted. The content analysis was also employed to examine the qualitative data obtained from open-ended questionnaires and interview forms.

The result revealed that:

1. The overall school administrators showed academic leadership behaviour at a high level. The highest average was an administration of courses and teaching. The second highest

average was an enhanced academic environment and a mission determination. The lowest average was the supervision of learner's progress.

2. The overall professional learning community in schools showed a high-level teachers' activity. The highest average was a good-friend community. The second highest average was teamwork for collaboration, learning, and professional development. The lowest average was community support structure.

3 . The finding showed an overview of the relationship between the academic leadership of school administrators and the professional learning community at a very high level ( $r = .945$ ), with a statistical significance of .01 level, based on the hypothesis.

4. The academic leadership of school administrators predicted 88.90 percent ( $R^2 = 0.889$ ) of the professional learning community in Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1, with a statistical significance of .01 level. The predictive influencing variables included strengthening the academic climate at the highest level, the mission determination, conducting learners' academic progress, supervising, and teaching evaluation, respectively. The academic leadership of school administrators could predict the professional learning community as follows:

$$\hat{y} = 0.127 + 0.302 X_4 + 0.233 X_1 + 0.281 X_5 + 0.168 X_3 \dots (1)$$

5. The practical approach of school administrators' academic leadership affecting the professional learning community could be presented as follows:

5.1 The guidelines for developing academic leadership were that school administrators should have forward-looking vision, knowledge, unity, work environment, supervision, development of educational management, encouragement of teachers' self-development, knowledge exchange, and task assignment by proficiency.

5.2 The guidelines for the implementation of the professional learning community were that school administrators should create values in an organization, develop a shared vision, support teamwork, encourage teachers' self-development, build a happy workplace, and move away from bureaucratic organizations.

### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะและความช่วยเหลือจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณท่านคณบดี ดร.พงษ์ภิญโญ แม้น โภสกล ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามคิษฐ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วิสฤตภา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแนะนำและตรวจแก้ไขในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความทราบซึ่งและถือเป็นพระคุณอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณทั้ง 3 อย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในวิทยาลัยครุศาสตร์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วิสฤตภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร โกมารทัต รองศาสตราจารย์ ดร.พิณสุดา สิริธรรังศรี อาจารย์ ดร.หนึ่งฤทัย เมฆวฑฒ และอาจารย์ไพฑูถ อยู่เกตุ ขอขอบคุณ ดร.วิสูตร เจริญวงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมและให้คำแนะนำในหลาย ๆ ด้านจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นทำให้การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลครบถ้วน

คุณงามความดีอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดาผู้มีคุณอันเป็นที่เคารพยิ่งและคณาจารย์ผู้ประสาวิชาความรู้ ตลอดจนทุก ๆ ท่านที่ให้ความสนใจช่วยเหลือจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ธราทิพย์ สอนหัด



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ณ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดและหลักการบริหารสถานศึกษา.....	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	26
2.4 สภาพสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	37
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3.4 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	53
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง.....	58
4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.....	59
4.3 ผลการวิเคราะห์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต.....	65
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.....	71
4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.....	73
4.6 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.....	74
4.7 ผลการสัมภาษณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1.....	75
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	78
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	81
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	100
ประวัติผู้วิจัย.....	137

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงเรียน.....	50
4.1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผล การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
4.2 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน.....	59
4.3 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 ด้านกำหนดพันธกิจ จำแนกเป็นรายข้อ.....	60
4.4 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน จำแนกเป็นรายข้อ.....	61
4.5 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศและประเมินผล จำแนกเป็นรายข้อ.....	62
4.6 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ จำแนกเป็นรายข้อ.....	63
4.7 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน จำแนกเป็นรายข้อ.....	64
4.8 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกเป็นรายข้อ.....	66
4.10 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ จำแนกเป็นรายข้อ.....	67
4.11 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	68
4.12 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร จำแนกเป็นรายข้อ.....	69
4.13 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน จำแนกเป็นรายข้อ.....	70
4.14 ตารางแสดงค่าสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	71
4.15 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.....	73

## สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 7



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติไม่เป็นแค่เพียงผู้รับ (Passive Learning) แต่ผู้เรียนต้องเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้โดยผู้เรียนต้องเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและมีวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Active learning) โดยมีครูมีหน้าที่เป็นผู้ฝึก (Coach) และเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ซึ่งเป็นผู้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้จากการคิด และเพื่อให้บรรลุผลตามแนวทางการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ในหมวดที่ 4 กล่าวถึงแนวทางการจัดการการศึกษา สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณคุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ความรู้และทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญา การกีฬา คณิตศาสตร์ ภาษาและทักษะการประกอบอาชีพ โดยผสมผสานการจัดการเรียนการสอนด้านความรู้ต่าง ๆ ให้มีความสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ข้อไว้ในทุกรายวิชา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนา ด้าน การจัดการเรียน การสอน ให้ผู้เรียน มี โอกาสเรียนรู้ อย่างเต็ม ศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้เก่ง ดี มีสุข โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งมีภารกิจงาน 4 ด้าน อันได้แก่ งานด้านวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานด้านงบประมาณ และงานด้านบริหารงานทั่วไป (ราชกิจจานุเบกษา,

2545, น. 19) ซึ่งงานทั้ง 4 ด้าน นั้น งานวิชาการถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นงานหลักงานสถานศึกษาทุกประเภท งานวิชาการเป็นเครื่องมือที่วัดความสำเร็จของสถานศึกษาและความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาคือปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่บังคับบัญชาพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการควบคุม การปฏิบัติ กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) งานวิชาการเป็นหัวใจหลักของโรงเรียนหรือสถานบันการศึกษา ส่วนงานด้านอื่นเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, น. 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการใช้อิทธิพลของบุคคล หรือ ของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้หรือหมายถึงรูปแบบอิทธิพลระหว่างกลุ่มภาวะผู้นำทางวิชาการกล่าวคือ เป็นผู้ที่ภาวะผู้นำและเข้าใจในงานวิชาการเป็นอย่างดี สอดคล้องกับไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554, น. 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลมารวมกัน เพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน Hord (1997) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนวางเป้าหมายของผู้เรียนร่วมกัน และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม สอดคล้องกับ วาสนา ทองยิ่งยศ (2560, น. 22) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำมาถ่ายทอดซึ่งกันและกัน เพื่อนำความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่มาพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ โดยมีการดำเนินงานอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างานหรือสถานที่จริงของชั้นเรียน 3) ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง หนุนเสริมให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4) มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน โดยมีการดำเนินการ 6 ประการ (1) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision)

เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ (2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีลักษณะการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบร่วมกัน (3) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (professional learning and development) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) มีลักษณะสำคัญคือ การอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมที่เปิดเผย ทุกคนแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระ มีความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน (6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบการปกครองตนเองเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นผู้อำนวยความสะดวกต่อองค์กร เป็นผู้นำคำแนะนำทำให้กระบวนการให้ความร่วมมือง่ายขึ้น บทบาทของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สถานศึกษาจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนนโยบาย จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักพัฒนาครูและบุคลากร



การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกระบวนการ PLC (Professional learning community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ผู้สถานศึกษา และสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครุ นำกระบวนการ PLC (Professional learning community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, น. 172) ว่าการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทยที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้มีเป้าหมายในทิศทางการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของยุคที่ต้องการแนวคิดในการพัฒนาทางวิชาชีพในการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ในโรงเรียนเป็นฐานการพัฒนาสู่คุณภาพการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำแนวทางการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปยึดถือและปฏิบัติ อันจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ และเพื่อเป็นแนวทางสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ในโรงเรียน ชุมชน วงการการศึกษาและการพัฒนาประเทศต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีลักษณะอย่างไร
2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 มีลักษณะอย่างไร
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 อย่างไร
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างไร
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 มีลักษณะอย่างไร

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
4. เพื่อศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับชุมชนทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารต่อไป
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

## 1.6 ขอบเขตของการวิจัย

เนื้อหาที่ศึกษาการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1 กำหนดขอบเขตการทำวิจัยไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศและประเมินผลการสอน การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทีมร่วมแรงร่วมใจ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

### 2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำนวน 119 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 93 คน ครู 1,343 คน รวมจำนวน 1,436 คน

### 3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 โดยใช้สูตรของทายาามาเน่ (Yamane, 1973) การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) จำแนกตามโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน ครูผู้สอน จำนวน 130 คน รวมทั้งหมด 313 คน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานทางด้านการเป็นโรงเรียนต้นแบบดีเด่นประจำตำบลที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ที่สูงในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเสริมความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงปริมาณ

### 4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

#### 1. ตัวแปรต้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

##### 1.1 การกำหนดพันธกิจ

##### 1.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน

##### 1.3 การนิเทศและประเมินผลการสอน

##### 1.4 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

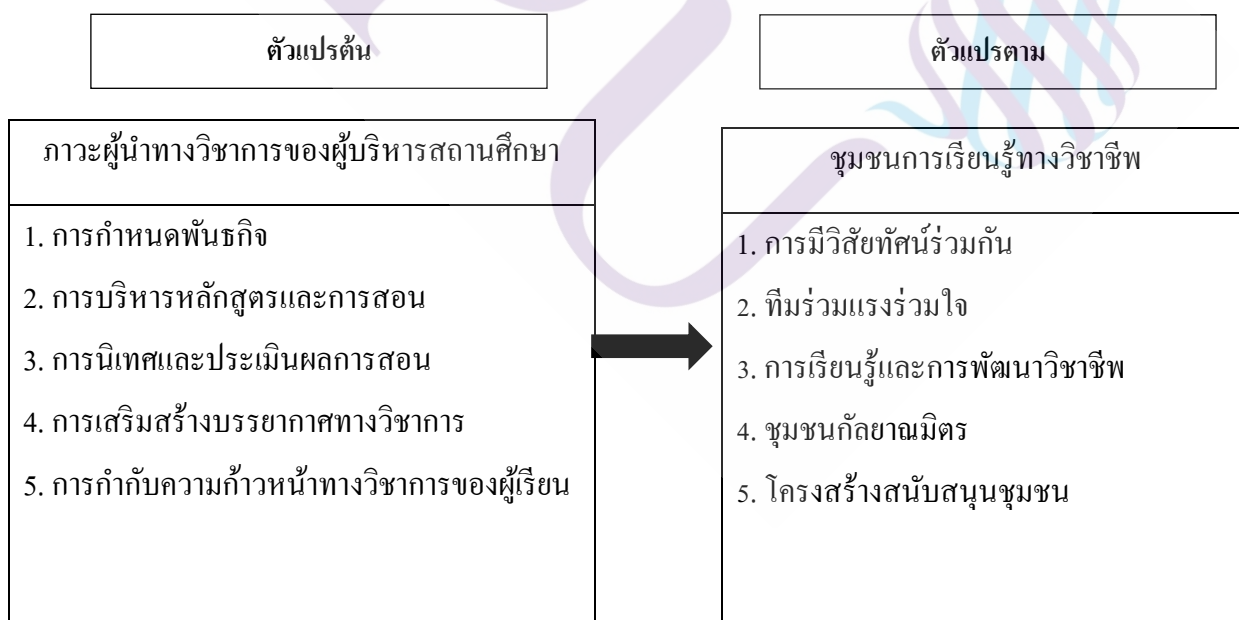
##### 1.5 การกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน

## 2. ตัวแปรตาม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

- 2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ
- 2.3 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
- 2.4 ชุมชนกัลยาณมิตร
- 2.5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

### 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Murphy(1 9 8 5 ) McEwan(1998) Davis and Thomas(1989) Winter and Sweeney(1994) Chell(2001) Weber(1989) Krug (1992) วิษณุ จุลวรรณ (2547) ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2547) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ Dufour (2112) Hord (2010) ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) Sergiovanni(1994) Hargreaves(2003) Hargreaves(2003)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีการกระตุ้นหรือส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งเสริมการพัฒนางานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ในงานวิจัยนี้เป็นกระบวนการทำงานที่เกี่ยวกับการกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศและประเมินผลการสอน การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และการกำกับความก้าวหน้าของผู้เรียน

1. การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การที่ผู้บริหารกำหนดกรอบขอบเขตทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของ ทีมงานในโรงเรียน การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายโรงเรียน ได้แก่การสื่อสารระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงหลักสูตรโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน และ ชุมชน การวางแผน จัดบุคลากร จัดทำแผนการสอน การจัดตารางเวลาได้อย่างเหมาะสม และการจัดสื่ออุปกรณ์ การจัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตร โรงเรียนแก่ครู มีการประเมิน การใช้หลักสูตรและส่งเสริมการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

3. การนิเทศและประเมินผลการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาคอยช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำและกระตุ้นการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนของครู ให้ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนร่วมกันกับครู และสร้างเครื่องมือนิเทศการศึกษาที่ชัดเจนให้มีความสอดคล้องกับ เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

4. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจ ให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ และการ จัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

5. การกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง การตรวจสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนด

เป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตรและการวางแผน พัฒนา ผู้เรียน มีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นวิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลผู้เรียนที่ หลากหลาย มีการ พัฒนาเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลและให้มีคุณภาพและตรงกับวัตถุประสงค์ และครอบคลุม ทุกมาตรฐานตัวชี้วัด

**ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้ จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา โดยบุคลากรจะร่วมกันแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ วางแผน ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และเกิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เป็น ลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคอยดูแล สนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือ ประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง บุคลากรทุกคนมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมกัน กำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนภาระ งานต่าง ๆ มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับผิดชอบร่วมกันเพื่อไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ สถานศึกษามีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นและรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง บุคลากรร่วมมือกันดำเนินงานต่าง ๆ ของ สถานศึกษา ทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์ อันดีในสถานศึกษา มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็น ทีมและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขและมิตรภาพ

3. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรมีการเรียนรู้แบบพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และหาวิธีพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนร่วมกัน สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือสร้างนวัตกรรมสื่อการ สอนเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ตลอดจนมีผลงานเชิงประจักษ์ มีผลงานที่แสดงถึงพัฒนาการในการ ปฏิบัติงาน

4. ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร มีความเอื้อ ออาทร ห่วงใย และมีน้ำใจต่อกัน สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมอบความรัก เอื้ออาทร ห่วงใย ให้กำลังใจ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความยินดีและเต็มใจที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยน

ความรู้หรือความสำเร็จของตนเองแก่ผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน ให้บรรลุยังเป้าหมาย เช่น งบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนการสนับสนุนนวัตกรรม สื่อการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกพื้นที่ มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน สถานศึกษานำเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

**ครู** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ(ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

**สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและหลักการบริหารสถานศึกษา
  - 2.1.1 แนวคิดการบริหารสถานศึกษา
  - 2.1.2 หลักการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
  - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
  - 2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
  - 2.2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 2.3.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 2.3.2 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 2.3.3 องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.4 สภาพสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



## 2.1 แนวคิดและหลักการบริหารสถานศึกษา

### 2.1.1 แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

ยุคต้นที่ หวานน้ำ (2555, น. 11) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

Campell (1971, p. 22) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา หมายถึงการจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษา เพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

Good (1973, p. 14) ให้แนวคิดการบริหารการศึกษา คือการวินิจฉัย สั่งการ ควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหาร ธุรกิจสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

Hoy and Miskel (2001, pp. 437-438) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการที่เกิดขึ้นในอนาคต

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการส่งเสริม ผลักดัน ส่งเสริมเกี่ยวกับงานการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่งเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

### 2.1.2 หลักการบริหารสถานศึกษา

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, น. 68) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านสติปัญญาของบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2552, น. 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน ร่วมกับกลุ่มบุคคลมีอาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ฉัตรฐา พวงจันทร์ (2553, น. 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า

ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้ได้ นักเรียนที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นการทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุดผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถและทักษะ โดยผ่านกระบวนการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

### 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการผู้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ในหลากหลายมุมมองที่ต่างกัน ตามแนวทางของแต่ละท่านได้ศึกษาไว้ดังนี้

บุรุษย์ ศิริมหาสาคร (2549, น. 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพที่ทำให้บุคคลผู้นั้นสามารถคงความเป็นผู้นำไว้ได้ โดยทุกคนให้การยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ หรือความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ยอมรับได้ความเต็มใจ

ธวัช บุญยฉนิ (2550, น. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลหรือการดลบันดาลใจบุคคลหรือกลุ่มให้ทำงานด้วยความสมัครใจจนประสบผลสำเร็จตามมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ไพจิตร ศรี โนนยาง (2550, น. 9) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ศิลปะความสามารถหรือกระบวนการของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงใจผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมปฏิบัติงาน หรือทำงานด้วยกันด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่กำหนดไว้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, น. 3)กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2552, น. 1)กล่าว ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้นำอื่นสู่การทำให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ

จากความหมายของภาวะผู้นำดังกล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่ม ให้การยอมรับ และร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติตามคำสั่งหรือทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงตามจุดประสงค์ของกลุ่มที่กำหนดไว้

## 2.2.2 ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

สุพชาติ ชุ่มชื่น (2554, น. 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บังเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ไพเราะ พัตตาสิงห์ (2554, น. 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มให้ทำกิจกรรมทางวิชาการให้บังเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สิริญาพร มุกดา (2558, น. 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม ลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการดังกล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ในการ โน้มน้าว จูงใจ ให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักในด้านการจัดการเรียนการสอนรวมถึงการยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

## 2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาชีพ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในโรงเรียน การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นหนทางหนึ่ง อันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของโรงเรียน นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนไว้ดังนี้

### ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ และองค์ประกอบย่อยของโรงเรียนดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดภารกิจของโรงเรียนจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และการสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จะต้องมีความชัดเจนที่มงานมีส่วนในการกำหนด แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่วัดได้ง่ายต่อการนำไปสอน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน เป็นการสื่อสารที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ครูผู้ปกครอง และนักเรียน ได้รับทราบโดยทั่วกัน

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริม และสนับสนุนการสอนของครู การเรียนการสอนของนักเรียน และการประสานการจัดการเรียนการสอนจำแนกเป็น 3 ด้าน

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน

3.2 การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

**ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิด McEwan**

McEwan (1998, p.13) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลว่าประกอบด้วย องค์ประกอบ 7 ด้าน คือ

1. การสถาปนาเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน

2. การจัดหาทีมงาน (Staff)

3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4. การสื่อสารพันธกิจของโรงเรียน

5. การตั้งความหวังที่เกี่ยวกับทีมงาน

6. การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ

7. การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงานและผู้ปกครอง

**ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิด (Davis and Thomas)**

Davis and Thomas(1989, p. 40) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมของพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

2. มีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานโรงเรียน
3. สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการใช้รางวัลในการสนับสนุนงานด้านวิชาการ
4. กำกับติดตามดูแลความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ
5. ใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์
6. สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย
7. ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู
8. สังเกตการณ์สอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

#### ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิด (Winter and Sweeney)

Winter and Sweeney (1994) ได้เสนอพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลโดยมีจุดเน้นทางด้านวิชาการดังนี้

1. มีความคาดหวังสูงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. มีความชัดเจนในเรื่องของหลักสูตร
3. มีความชัดเจนในเรื่องโปรแกรมการเรียนการสอน
4. มีความชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย จุดประสงค์และมาตรฐาน
5. การใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น
6. เน้นทักษะในการอ่านและวิชาคณิตศาสตร์
7. มีโปรแกรมพัฒนาบุคลากร
8. ให้ความสำคัญกับห้องเรียนและโปรแกรมการสอน
9. มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนสม่ำเสมอ
10. มีรางวัลให้แก่ครูและนักเรียน
11. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองนักเรียน
12. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศในทางบวก

#### ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ (Chell)

Chell (2001, p.9) ได้สรุปลักษณะหรือพฤติกรรมของการเป็นผู้นำทางวิชาการ จากมูลฐานการวิจัยในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. มีการนิเทศและประเมินการสอน
2. มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
3. มีการจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
5. พัฒนابรรยากาศในโรงเรียน

## 6. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

### ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ (Weber)

Weber (1989) อ้างถึงใน น้ำฝน รักษากลาง, 2553, น. 16) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน
2. การเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. การสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
4. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน
5. การประเมินผลโปรแกรมการสอน

### ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ (Krug)

Krug (1992) อ้างถึงใน บรรพต ฐ์เจนทร์ (2557) กล่าวถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่าเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ชัดเจนแล้ว จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจ การกำหนดเป้าหมายและพันธกิจนั้น จะต้องไม่ตั้งไว้สูงเกินไป การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพจริงในขณะนั้น

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน การสอนถือว่าเป็นงานเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การที่ผู้บริหารมีพื้นฐานความรู้จะสามารถนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามพันธกิจของโรงเรียนได้ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแหล่งข้อมูลและแนะนำวิธีการสอนให้กับครู และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง ดังเช่นที่ Hallinger (1992, อ้างถึงใน Tony Bush, 2015) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการถูกมองว่าเป็นแหล่งความรู้หลักในการพัฒนาโรงเรียน

3. การนิเทศการสอน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้าอย่างมีวิสัยทัศน์ ผู้นำทางวิชาการต้องรู้จักการให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ซึ่งการพัฒนาครูของครูจะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิธีการที่หลากหลาย ในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และต้องทำการประเมินอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรรู้ใช้ความรู้ ความสามารถในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและใช้ผลที่ได้นั้นช่วยให้ครู นักเรียนและผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน

5. การเสริมบรรยากาศในการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น บรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยให้นักเรียนและครูแสดงศักยภาพที่แท้จริงออกมาซึ่งมีด้วยกันหลายวิธี เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

#### ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวการศึกษาของ วิษณุ จุลวรรณ

วิษณุ จุลวรรณ (2547, น. 94-95) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติจังหวัดสระบุรี สรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้องค์ประกอบที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 8 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความเจริญอย่างรวดเร็ว

3. ด้านความสามารถ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาสู่สถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการให้มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธายอมรับและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนประสบผลสำเร็จและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษา

5. ด้านการนิเทศ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาทฐานะเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครู

อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการวางแผน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยทำให้มองเห็นภาพของโรงเรียนว่าขณะนี้เราอยู่ ณ จุดใดและต้องการพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการอำนวยความสะดวก เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องแสดงบทบาทในด้านการอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

8. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวการศึกษาของ ขวัญจิตต์ เนียมเกตู

ขวัญจิตต์ เนียมเกตู (2547, น. 94-95) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติจังหวัดสระบุรี สรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้องค์ประกอบที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารหลักสูตร
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
3. ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน
5. ด้านการนิเทศการสอน

จากทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีภาระกระตุ้นหรือส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งเสริม



การพัฒนางานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ในงานวิจัยนี้เป็นกระบวนการทำงานที่เกี่ยวกับการกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศและประเมินผล การสอน การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

#### 2.2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ Defining (mission) หลักการสำคัญในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องวางแผนยุทธศาสตร์ กล่าวคือวิเคราะห์สภาพงานวิชาการของโรงเรียน (Swot analysis) จัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และวางโปรแกรมตอบสนองยุทธศาสตร์ การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ประกอบด้วยคำอธิบายงานของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับกรอบเป้าหมายโรงเรียนและการสื่อสารให้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนแสดงให้เห็นความสำคัญของกรอบเป้าหมายของโรงเรียนโดยการทำงานกับผู้ปกครองนักเรียนและครูเพื่อที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาภายในโรงเรียนและพัฒนาเป้าหมายการปฏิบัติงานไปสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนต่อครู ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนซึ่งการสื่อสารนี้ทำได้โดยใช้การสื่อสารที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ใช้ป้ายนิเทศ และการประชุมครูและผู้ปกครอง การบริหารการสอนเรื่อง หลักสูตรและการสอน ผลงานวิจัยหลายเรื่องแสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง ทำการจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจนั้น จะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตาม สภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้น ก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ประกอบด้วยคำอธิบายงานของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับกรอบเป้าหมายโรงเรียนและการสื่อสารให้เข้าใจ เป้าหมายของโรงเรียน Krug(1992) แสดงให้เห็นความสำคัญของกรอบเป้าหมายของโรงเรียน โดยการทำงานกับผู้ปกครองนักเรียนและครูเพื่อที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาภายในโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายการปฏิบัติงานไปสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนต่อครู ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน การสื่อสารนี้ทำได้โดยใช้การสื่อสารที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ การใช้ป้ายนิเทศ และการประชุมครูและผู้ปกครอง การบริหารการสอนเรื่องหลักสูตรและการสอน McEwan (1998) มีแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น สื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Murphy (1990) ที่ว่า การสร้างพันธกิจและเป้าหมาย เป็นการสร้างความรู้สึกว่ามีจุดประสงค์ร่วม และเชื่อมโยงการทำงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่ต้องมี วิสัยทัศน์เดียวกัน ผู้บริหารต้องจัดทำกรอบเป้าหมายโรงเรียนคือความหมายที่เน้นการกำหนดเป้า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคนโดยการ

รวบรวมข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนทั้งที่ผ่านมาและ ที่เป็นปัจจุบัน และการรวมหน้าที่รับผิดชอบของครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สื่อสารเป้าหมายบ่อย ให้เป็นที่เข้าใจ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการแก่นักเรียนครูและผู้ปกครอง

โดยสรุปการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารกำหนดกรอบขอบเขตทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของ ทีมงานในโรงเรียน การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายโรงเรียน ได้แก่การสื่อสารระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน Managing (curriculum and instruction) การสอนถือว่าเป็นภารกิจสำคัญของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่สอนเก่ง Edmonds (1979), Purkey and Smith (1983), Hallinger and Heck (1996) และ Barth (1990) ได้แสดงความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญของการเป็นโรงเรียนที่ดี คุณภาพของหลักสูตร การศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนนั้น Hallinger and Heck (1996) สนับสนุนมุมมองว่า ผู้นำทางวิชาการเป็นแหล่งข้อมูลความรู้เบื้องต้นสำหรับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และสามารถเข้าไปร่วมดำเนินการกับครูในการปรับปรุงงานวิชาการ ตั้งความคาดหวังที่มีต่อครูและนักเรียน บริหารจัดการหลักสูตร และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน สำหรับ Krug (1992) ก็ให้ความสำคัญของการบริหารหลักสูตร การสอนว่า ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้ที่กว้างที่ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถนำผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางการสอนเกี่ยวกับวิธีการสอน และผู้บริหารควรใส่ใจสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง การบริหารการสอน ประกอบด้วย การประสานงานการจัดและการใช้หลักสูตรอย่างจริงจัง การบริหารการสอน ประกอบด้วย การประสานงานและการใช้หลักสูตร และกำกับความก้าวหน้าของนักเรียน การเชื่อมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการและการจัดปฏิบัติการต่าง ๆ ในห้องเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร จัดโอกาสให้ครูร่วมมือจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน จัดทำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ ใช้ผลของการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมาย ประเมินหลักสูตร ประเมินการสอนและวัดผลความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

นอกจากนี้ แนวคิดของ Murphy (1990) ยังอธิบายว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมการสอนที่มีคุณภาพ โดยการจัดประชุมและประเมินครู การเยี่ยมห้องเรียน ให้คำแนะนำเฉพาะและสะท้อนผลการสอนและกระบวนการเรียนรู้ กำหนดงานของครูเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยังจะต้องควบคุมเวลาที่ใช้สอนโดยให้ถือว่าเป็นนโยบายและกลยุทธ์ของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูบริหารจัดการหลักสูตร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานของรัฐแบบการประเมินของรัฐและหลักสูตรของเขตพื้นที่การศึกษา ผู้นำวิชาการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนบ่อย ๆ ผู้นำวิชาการเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายและการประเมินการสอน

สอดคล้องกับแนวคิดของ Marzano, Waters and McNulty (2005) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ จำเป็นจะต้องใส่ใจอย่างมากต่อหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งได้แก่ ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงลึก (Deep change) คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสอน การประเมิน เป็นเรื่องอธิบายได้ในตัวเอง ผู้บริหารโรงเรียนกำกับติดตาม ประเมินผล กำกับติดตามผลกระทบและความมีประสิทธิภาพของหลักสูตร โรงเรียนและการปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนความเป็นเลิศทางวิชาการควรถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในโรงเรียน มีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่า การที่โรงเรียนเน้นงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียน (Hoy&Sabo,1998) Murphy (1990) การบริหารหน้าที่ทางการผลิตการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมการสอนที่มีคุณภาพ โดยการจัดประชุมและการประเมินครู การเยี่ยมห้องเรียน ให้คำแนะนำเฉพาะและสะท้อนผลการสอนกระบวนการเรียนรู้ กำหนดงานของครูเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การเรียนรู้ของนักเรียน (Murphy,1990; Teddie&Stringfird,1993) นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องจัดและควบคุมเวลาที่ใช้สอนโดยให้ถือว่าเป็นนโยบายและกลยุทธ์ของโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูบริหารจัดการหลักสูตร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานของรัฐแบบการประเมินของรัฐ และหลักสูตรของเขตพื้นที่การศึกษา ผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนบ่อย ๆ ผู้นำทางวิชาการเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายและประเมินการสอนไปสู่เป้าหมาย

โดยสรุป การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงหลักสูตร โรงเรียน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและ ชุมชน การวางแผน จัดบุคลากร จัดทำแผนการสอน การจัดตารางเวลาได้อย่างเหมาะสม และการจัดสื่ออุปกรณ์ การจัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตร โรงเรียนแก่ครู มีการประเมิน การใช้หลักสูตรและส่งเสริมการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

3. การนิเทศและประเมินผลการสอน (Supervising teaching) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน Krug (1992) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าเป็นเพียงนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่าเวลานี้ทำอะไรได้ ไม่ใช่มองว่าทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

วัชรมา เล่าเรียนดี (2553, น. 27) ได้กล่าวว่า การนิเทศ เพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเองจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหาเพื่อการนิเทศ การหาทางเลือกและตัดสินใจใช้ยุทธศาสตร์การนิเทศ การกำหนดระยะเวลาและการปฏิบัติงาน การจัดทำสื่อและเอกสารประกอบการนิเทศ การสรุปและรายงาน และการดำเนินงานพัฒนา ก่อนและ หลังการพัฒนาพบว่าครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้วิธีการประเมินเครื่องมือที่ใช้ใน การประเมินและการดำเนินการประเมินเมื่อนำมาเปรียบเทียบกัน ครูลดการประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยแบบทดสอบน้อยลง หันไปประเมินตามแนวทางเลือกใหม่เพิ่มขึ้น เนื่องจากการประชุมร่วมกัน สังเกตการสอนและการประเมิน การใช้ข้อมูลสะท้อนกลับทันที จึงทำให้ครูผู้สอน นักเรียน เกิดความเข้าใจในการประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวทางเลือกใหม่

รุ่งชัชดาพร เวชชาติ (2554, น. 143) ได้สรุปว่า การนิเทศ หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่ดำเนินไปเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน แนะนำชี้แจงในการจัดการเรียนการสอน รวมถึง กิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งจะส่งเสริมคุณภาพการท างานของบุคลากรทางการศึกษา

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 131) ได้สรุปว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการ ทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้ สูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาคาดหวังไว้

โดยสรุปการนิเทศและประเมินผลการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาคอยช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำและกระตุ้นการจัดการเรียนการสอนใน โรงเรียนของครู ให้ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การจัดการเรียนการสอนใน โรงเรียนร่วมกันกับครู และสร้างเครื่องมือนิเทศการศึกษาที่ชัดเจนให้มีความสอดคล้องกับ เป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

4. การเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ (Promoting instructional climate) เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นว่าคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความสำคัญและให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่า สิ่งที่ดีที่สุดยอด คือการที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความหวังอย่างมากกับนักเรียน (Krug, 1992; Murphy, 1990) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้มีองค์ประกอบได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ และทัศนคติของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน โดยการสร้างความคาดหวังและมาตรฐานเชิงบวก โดยการอยู่ในโรงเรียนปรากฏกายให้เห็นมาก การให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู มิติดังกล่าวเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนงานการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องจัดโครงสร้างและกระบวนการบริหารโรงเรียนที่สนับสนุนกระบวนการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวอย่างในการสร้างสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ให้โอกาสแก่นักเรียนที่เกี่ยวข้องอย่างมีความหมายพัฒนาความร่วมมือและความสามัคคีของครู รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน และรวมสายสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควมคุมให้ครูสอนเต็มเวลาส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมมาตรฐานทางวิชาการให้เข้มแข็ง ให้ขวัญกำลังใจเมื่อครูมีการเรียนรู้ งานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมทางอ้อมที่ช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นบวก ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อทัศนคติของนักเรียนและครูโดยจัดรางวัลซึ่งจะช่วยเสริมแรงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ใช้เวลาของโรงเรียนอย่างระมัดระวัง และเลือกใช้โครงการพัฒนาครูที่มีคุณภาพสูง Bossert (1988) กล่าวว่าผู้นำทางวิชาการต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นต่อน้อยลง และลดภาระงานด้านเอกสารของครูลง โดยรู้โครงสร้างของชุมชนและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน McEwan (1998) มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อชีวิตของนักเรียนและครู ต้องเป็นบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูได้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มุ่งการเรียนรู้ พัฒนาครูแกนนำพัฒนาและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองนักเรียน Hoy and Hoy (2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียน คือ เป็นผู้นำ

ทางวิชาการ (Instructional leader) มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด สร้างความร่วมมือทางการเรียนการสอนกับครู โดยใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการเรียนและการสอน การปรับปรุงการเรียนและการสอนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ซึ่งความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลสองแบบ คือ โครงสร้างตามระดับ (System-level structures) ที่สนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารได้และโครงสร้างภายในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดึงความสนใจของครูไปสู่การเรียนการสอน Hoy and Hoy (2003) ครูเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงการเรียนการสอน ในตอนท้ายครูนั่นเองที่สามารถเปลี่ยนและปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของตนในห้องเรียน ดังนั้นแรงจูงใจของครูและความมีวินัยในตนเองของครูจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา ครูต้องตัดสินใจว่า ต้องการที่จะพัฒนาวิชาการควรสร้างความมั่นใจที่จะให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เป็นระเบียบ จริงจังและเน้นเป้าหมายทางวิชาการที่สูงแต่สามารถบรรลุได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อซึ่งทำได้ทั้งวาจาและการกระทำ ว่านักเรียนสามารถบรรลุถึงผลสำเร็จได้ โดยการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ทำให้ครูและนักเรียนมีความเอาใจใส่ต่อการทำงานหนักและต่อความสำเร็จทางวิชาการต้องร่วมมือและช่วยกันดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าและผลสำเร็จของนักเรียน บรรยากาศของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียน และขวัญกำลังใจของครูควรได้รับการกำกับติดตาม และประเมินเป็นประจำ โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง ครูเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงงานการเรียนการสอน ในตอนท้ายครูนั่นเองที่จะสามารถเปลี่ยนและปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของตนในห้องเรียน ดังนั้นแรงจูงใจของครูและความมีวินัยในตนเองของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาครูต้องตัดสินใจว่าต้องการที่จะพัฒนา

โดยสรุปการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ และการ จัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

5. การกำกับความก้าวหน้าของผู้เรียน (Monitoring student progress) ถึงแม้ว่า ตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำวิชาการที่มีประสิทธิผล จะต้องมึวิธีการที่หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถใน

การทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียนและผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถตีความประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบ การตีความและการตอบสนอง Krug(1992) และคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การนิเทศและการประเมิน

การสอน ประกอบด้วย กิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การประสานงานการจัดและการใช้หลักสูตร จัดโอกาสให้ครูร่วมทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน จัดทำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ งานบริหารการสอน กำกับความก้าวหน้าของผู้เรียน ใช้ผลการทดสอบเพื่อกำหนดเป้าหมาย ประเมินหลักสูตร ประเมินการสอน และผลการวัดความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

โดยสรุป การกำกับความก้าวหน้าของผู้เรียน หมายถึง การตรวจสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตรและการวางแผน พัฒนา ผู้เรียน มีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นวิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลและให้มีคุณภาพและตรงกับวัตถุประสงค์ และครอบคลุมทุกมาตรฐานตัวชี้วัด

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนับได้ว่าเป็นแนวคิดใหม่ที่ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการศึกษาร่วมสมัย โดยเป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นมาจาก “Learning Organization” และ “Learning Community” ซึ่งมีการนำไปใช้ในวงการบริษัทและการศึกษานับตั้งแต่ปี 1980 ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอสาระสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีรายละเอียดดังนี้

### 2.3.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โดยมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายคำว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ดังนี้

Dufour (2012, p. 130) กล่าวถึงแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากความเชื่อว่า บุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะมีความเชี่ยวชาญในทุก ๆ เรื่อง ดังนั้นจึงทำให้เกิดแนวคิดการทำงานร่วมกันในลักษณะของการร่วมมือกันเรียนรู้ในกลุ่มวิชาชีพอย่างเช่น โรงเรียน ผู้บริหาร ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเองได้ทุกเรื่องจึงต้องมีการร่วมมือกัน การแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน พัฒนาโรงเรียน และองค์กรร่วมกันกับครู เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาความสามารถและยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในขณะเดียวกันทั้งครู และ

ผู้บริหารก็จะเกิดการพัฒนาความรู้และทักษะตนเองไปด้วย ด้วยกระบวนการร่วมมือกันเรียนรู้ ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เอื้ออาทรแก่กัน แบ่งปันความรู้แก่กันและกันในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ออกของนักเรียนผ่านกระบวนการสนทนาเสนอแนะข้อคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงใจ

Hord (2010, p. 24) กล่าวถึง แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และคณะครูร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการที่มีขั้นตอน มีข้อตกลงร่วมกันของสมาชิก อันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ที่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และองค์กรหรือโรงเรียนจะได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสนับสนุนของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคธุรกิจที่ให้ทุนสนับสนุนการจัดการศึกษา เป็นการพัฒนาผู้เรียนและตัวครูเอง ภายใต้ข้อมูลทางการศึกษาที่เก็บมาอย่างครบถ้วน ด้วยการสืบเสาะ การวิเคราะห์เป็นวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการจัดการศึกษา สาละวิน อันจะนำไปสู่ผลประโยชน์

ณรงค์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแนวคิดเชิงทฤษฎีประกอบด้วยแบบแผนทางพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเชื่อ และบรรทัดฐาน เป็นต้น ส่วนนิยามคำว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญคือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ เช่น การแลกเปลี่ยนพูดคุยเชิงวิพากษ์วิจารณ์ สะท้อนผล การปฏิบัติงาน และการร่วมมือร่วมพลังในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และส่วนที่สองเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ การเป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหาร โรงเรียน คณะกรรมการ โรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบหรือที่เรียกได้ว่าเป็น “การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง” (CQI – Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R (Routine to Research) ทั้งนี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แท้จริงต้องมีการทำอย่างเป็นระบบ มีผู้ร่วมขับเคลื่อนหลายบทบาท โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2556) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกันของครู ผู้บริหาร โรงเรียนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านกิจกรรมการ



วางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

ประเวศ วะสี (2556) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันจัดการความรู้โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่มีผลต่อศิษย์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และเกิดผลดีต่อตัวครูเองให้มีความสามารถ มีความสุข และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพยิ่งขึ้น จึงเป็นกระบวนการ/กลไกที่สนับสนุนให้ครูสร้างความรู้และนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการรู้จริง (Mastery) รวมถึงการปรับบทบาทของครูสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) หรือครูฝึก (Coach) และปรับห้องเรียนจากห้องสอนมาเป็นห้องเรียนรู้ในลักษณะของการเรียนรู้แบบกลุ่ม เปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันเป็นการเรียนแบบร่วมมือ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน และผู้บริหารในฐานะผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา โดยบุคลากรจะร่วมกันแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วางแผน ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และเกิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เป็นลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคอยดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

### 2.3.2 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

ความสำคัญของ ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) จากผลการวิจัยโดยตรงที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชน

การเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

(Professional learning community : PLC) และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้ผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้น พบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจรวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระ ที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและ พฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญ กำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่

สำคัญ คือยังสามารถลดอัตราความล่าช้าลง งานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับ โรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้น เรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลงอัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน และลดลงชัดเจน ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และสมรรถนะ เพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 42) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า การที่ครูมีความรู้ทักษะที่เหมาะสม รวมถึงการเตรียมครูใหม่ให้มีสมรรถนะที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนคาร์ลิงแฮมมอน บรูคฟิลด์และสติเฟิน (Darling Hammond, 1999, p.119 ; Brookfield & Stephen, 1995 , p.78) โดยแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาใช้

เพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพดังกล่าว คือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวกัน เป็นกลุ่มของครูผู้สอนเพื่อร่วมมือร่วมพลัง เรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลัก คือ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

พิเชฐ เกษวงส์ (2556, น. 16) ยังให้นิยามความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่าเป็น การเน้นความสำคัญ เป็นชุมชนรูปแบบใหม่ที่ใช้ทักษะการมองชุมชนแบบองค์รวม โดยความร่วมมือของครูผู้สอน ผู้บริหาร โรงเรียน และชุมชน โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคลระดับกลุ่ม และระดับชุมชน ให้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุปความสำคัญ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง พัฒนาทักษะการเรียนรู้ทักษะการสืบค้น และทักษะการแก้ปัญหา โดยครูผู้สอนจะต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของผู้เรียน โดยชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้จนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ช่วยกันกำหนดไว้โดยผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้าน รวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้

### 2.3.3 องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในระดับสถานศึกษา หรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพนำเสนอเป็นองค์ประกอบ ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 5 องค์ประกอบในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทีมร่วมแรงร่วมใจ การเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน Sergiovanni (1994) คือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการทำงานร่วมกัน Hord (1997) อาจเป็นการมองเห็นจากผู้นำ หรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากปัจจัยแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันสู่การเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4Shared) มีรายละเอียดสำคัญดังนี้

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน (Shared Vision) จากความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญ ของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord,1997;Hargreaves,2003)

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน (Hargreaves,2003;Dufour,2006)

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นค่านิยมของงานที่เกิดจากการตระหนักของผู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อม (Hord,1997; DuFour, 2006; Hargreaves, 2003)

4) ภารกิจ (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมรวมถึงการเรียนรู้อของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้อที่มุ่งการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ Hord(1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู(Louis&Kruse,1995;Senge,2000;DuFour,2006)

มาร์ติน ฮอร์ด ซอมเมอร์และคูโฟร์ (Martin, 2011,p.119; Hord & Sommers, 2010, p.136 ; Richard DuFour, 2007, p.110) ร่วมกัน สรุปคุณลักษณะเกี่ยวกับการมีบรรทัดฐานและค่านิยม ร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญ เนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้ หรือ Learning community ในโรงเรียน ดังนั้น ครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อร่วมกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 38) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ร่วม เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วม ค่านิยม พันธกิจร่วม คือ เจตจำนงร่วมที่เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน ยึดเหนี่ยวผูกพันกันด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ ความเชื่อ ปทัสถาน และคุณงามความดีเพื่อการศึกษา และเพื่อสังคม โดยมีหัวใจของวิสัยทัศน์ร่วม คือ มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร และการเรียนรู้อของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้อจนเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

โดยสรุปการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง บุคลากรทุกคนมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมกันกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนภาระงานต่าง ๆ มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับผิดชอบร่วมกันเพื่อไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ สถานศึกษามีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse,&Mark,1996) การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็น โจทย์ร่วม (Hargreaves,2003;Stoll&Louis,2007) ให้เหตุและรู้เหตุ ปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (DuFour,2006) จนเห็นความรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้ที่ร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐาน การรับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนืองนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni,1994;Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบทีมจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2554; Olivier & Hipp, 2006; Little&McLaughlin,1993)

มาร์ติน ฮอร์ด ซอมเมอร์และคูโฟรี (Martin, 2011, p.121; Hord & Sommers, 2010, p.142; DuFour, 2007, p.118) ร่วมกัน สรุป เกี่ยวกับการร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง โดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือ รวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกร่วมกันและกันของสมาชิกใน

ชุมชน ระหว่างการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิค การสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, น. 39) ได้กล่าวว่า การร่วมมือร่วมพลัง หมายถึง การรวมพลังของครูทั้งโรงเรียนที่เกิดขึ้นจากการที่มีการอภิปรายร่วมกัน โดยที่การอภิปรายนั้นนำมาสู่ข้อสรุป ของครูที่จะพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ใน การปฏิบัติงานการสอนหรืออาจจะเป็นการอภิปรายที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด หรือ โครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการมากขึ้น การรวมพลังดังกล่าว นอกจากจะเป็นการเชื่อมโยงให้ครูมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้ครู ทำงานร่วมกันในงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน

โดยสรุปทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง บุคลากรร่วมมือกันดำเนินการงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขและมิตรภาพ

### 3. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรง ในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวย ประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni,1994) จึงทำให้การเรียนรู้จาก โจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ รับผิดชอบ (Dufour,2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรัมย์ดี และคณะ, 2553; Stool&Louis, 2007)

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จัก

ตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของ ศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึด การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของ สมาชิกในชุมชน (Hargreaves,2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา กรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียน มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ,2553)

สุภัทจิรา อ่อนสัมฤทธิ์ (2561, น. 42-43) สรุปว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์พัฒนาการจัดการเรียนรู้และหาวิธีพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนร่วมกัน สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือสร้างนวัตกรรมสื่อการสอนเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ตลอดจนมีผลงานเชิงประจักษ์ เพิ่มสะสมผลงานที่แสดงถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงาน

โดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรมีการเรียนรู้แบบพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และหาวิธีพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนร่วมกัน สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือสร้างนวัตกรรมสื่อการสอนเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ตลอดจนมีผลงานเชิงประจักษ์ มีผลงานที่แสดงถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงาน

4. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อ่านจากคด้น บนพื้นที่ทางความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งคามเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน สอดคล้องกับ Sergio Anni(1994) ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิธยาสัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักการปฏิบัติร่วมกันโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปด้วยวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของ สังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมร่ม

ดี และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยืดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อ่านจากคดัน Boyd (1992) ดังกล่าว สามารถขยายกรอบให้กว้างออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

วรัลักษณ์ ชุกำเนิด (2556, น.127) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร เป็นชุมชนแห่งการเอาใจใส่และรับฟังรวมถึงการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร ที่ยึดเหนี่ยวกันไว้ด้วยความรู้สึกแบบ เกื้อกูลเอื้ออาทรเน้นความสัมพันธ์กันในแนวราบ เจกเช่นคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่าแนวตั้งเชิงสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจสามารถ เปิดใจเข้าหากันเป็นเบื้องต้น ซึ่งชุมชนกัลยาณมิตร มีลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การหล่อเลี้ยงธรรมชาติการอยู่ร่วมกันแบบเกื้อกูลของคนในองค์กร 2) เปลี่ยนจากอยู่แบบเป็นทางการสู่บรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว 3) เปลี่ยนจากวัฒนธรรมแบบปกป้องสู่วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและการรับฟัง 4) การเปลี่ยนผ่านจากความขัดแย้งสู่วัฒนธรรมเคารพความแตกต่างอย่างไรก็ตามในพื้นที่ศึกษา หลายแห่งมีการจัดองค์กรทันต่อการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคบนพื้นฐาน วิถีไทยที่ถือได้ว่าเป็นต้นทุน สำคัญของสังคมไทยที่มีวิถีในการตั้งวงพูดคุย การทักทาย การเชื่อมโยงกันด้วยรอยยิ้ม การอาสา แบ่งปันช่วยเหลือส่วนรวม กล่าวคือมีลักษณะการยึดเหนี่ยวรวมตัวกัน ได้ง่ายผ่านความรู้สึกที่มีต่อกัน

โดยสรุปชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร มีความเอื้ออาทร ห่วงใย และมีน้ำใจต่อกัน สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมอบความรัก เอื้ออาทร ห่วงใย ให้กำลังใจ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความยินดีและเต็มใจที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้หรือความสำเร็จของตนเองแก่ผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างสนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์กรแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงาน เป็นหลัก Hord (1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชน Boyd (1992) โดยเฉพาะการเอาใจใส่ สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมรมดี



และคณะ, 2553) มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความ แตกแยก และมีระบบสารสนเทศ

มาร์ติน ฮอร์ด ซอมเมอร์และคูโพร์ (Martin, 2011, p.123; Hord & Sommers, 2010, p.142; DuFour, 2007, p.123) ร่วมกันสรุปถึง โครงสร้างสนับสนุนในด้านการสนับสนุน

การจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิชาทฤษฎีและสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้ง

การสอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชนการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนจะช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

วรัถกษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 38) ได้สรุปว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นการใช่วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ (collegial culture) แทนและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวม หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และ

การปฏิบัติงานใน สถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนิน การ โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความ คล่องตัวในการดำเนินการ จัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อ การพัฒนาวิชาชีพ

สุภัคจิรา อ่อนสัมฤทธิ์ (2561, น. 48) สรุปว่า โครงสร้างสนับสนุน หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุยังเป้าหมาย เช่น งบประมาณเพียงพอใน

การดำเนินงาน ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนการสนับสนุนนวัตกรรม สื่อการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกพื้นที่ มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน สถานศึกษานำเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

โดยสรุปโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุยังเป้าหมาย เช่น งบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนการสนับสนุนนวัตกรรม สื่อการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกพื้นที่ มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน สถานศึกษาเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

## 2.4 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาครอบคลุมทั้ง 5 อำเภอของจังหวัดปราชญ์บุรี คือ อำเภอเมือง อำเภอบ้านสร้าง อำเภอศรีมหาโพธิ์ อำเภอศรีมโหสถ และอำเภอประจันตคาม ในปีการศึกษา 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีโรงเรียน ในสังกัด 119 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียน 18,845 คน แยกเป็นนักเรียนก่อนประถม/ประถมศึกษา จำนวน 19,378 คน ขยายโอกาสจำนวน 2,247 คน มีข้าราชการครูรวม 1,437 คน (ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2563 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563) กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1)

ทิศทางการบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 (2563) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล มีทักษะชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทย”

### พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และหลากหลาย
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง และหลากหลาย

**เป้าประสงค์หลัก (Goals)** ในการดำเนินงานตามพันธกิจ สำนักงานได้กำหนดเป้าหมายเป็นผลผลิตปลายทางไว้ 4 ประการ คือ

1. สำนักงานและสถานศึกษาบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

3. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

4. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล และมีทักษะชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทย

**กลยุทธ์ (Strategy) สำหรับกลยุทธ์ในการบริหารงาน สำนักงานกำหนดกลยุทธ์ไว้ 4 ประการ คือ**

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มจามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ

**จุดเน้นการดำเนินงาน**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 กำหนดจุดเน้นการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ดังนี้

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะ และทักษะ ทางสังคมที่เหมาะสม

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มศักยภาพเป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานในทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.4 องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนและสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสังคม

### ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.2 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรีฉัตร เล็กดวง (2554, น. 103) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านหลักสูตร การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การนิเทศและการประเมินผลการสอน การสื่อสารเป้าหมายโรงเรียนและกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

วิเชียร ทองคลี (2554, น. 120 – 122) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และการกำหนดพันธกิจ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนกับการจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนกับการประเมินผลการเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อย

ที่สุดได้แก่ การกำกับความก้าวหน้าของนักเรียนกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง

นภาดาว เกตุสุวรรณ (2555, น. 81-83) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 199 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียง 2) การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกียรติชัย ศรีระชัย (2556, น. 129-130) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 331คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากในทุกด้าน 2) การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน อยู่ในระดับมากในทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556 , น. 67 – 69) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมนานีเขต 2 พบว่า มีแนวทางที่ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มต้นแห่งความร่วมมือร่วมใจเช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาร่วมกัน เช่น

นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมร่วมกัน เช่น กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานให้ บรรลุเป้าหมายและ 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันของครู

ฉัฐภา นครสูงเนิน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ

นันทนา เทพิน (2556, น. 173) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน ครูผู้สอน จำนวน 257 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 45 คน รวมทั้งสิ้น 392 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สัมพันธ์กัน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ และด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของการบริหารงานทางวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

จตุลี้ ศรียะโคตร (2557, น. 89) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 11 โรงเรียน จำนวน 257 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเสี่ยง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) บรรยากาศองค์การทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับมาก คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์กร 4) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและพฤติกรรม และด้านโครงสร้างองค์กร

วรลักษณ์ ชุกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, น. 94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ Professional Learning Community of school for teacher Professional Development Based on Learner Centered Approach บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยวิธีการคิดวิเคราะห์เนื้อหาบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และนำเสนอตามลำดับดังนี้ ความเป็นมาและความสำคัญ ความหมาย การแบ่งระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน พร้อมทั้งนำเสนอบทสรุปและข้อเสนอในการประยุกต์กรอบแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสู่การปฏิบัติ

ประยูลย์ นนทะคำจันทร์ (2558, น. 100-102) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหารจำนวน 137 คน และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ครูฝ่ายวิชาการ จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการขับเคลื่อน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขับเคลื่อนปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขับเคลื่อนปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 5 ด้าน

สิริญาพร มุกดา (2558, น. 125) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่เป็น โรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการนิเทศ ตามลำดับ 2) ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตร งานด้านการนิเทศการสอน งานด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการ การวางแผนงานวิชาการ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการนิเทศส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

หนูฤทธิ์ ไกรพล (2558, น. 171-183) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน โครงสร้าง สนับสนุนชุมชน รองลงมา คือ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ศิริรัตน์ โกศล (2559, น. 98) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 419 คน และระยะที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ด้านการสนับสนุนและเป็นผู้มีส่วนร่วม ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน และด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนทางการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการสนับสนุนและเป็นผู้มีส่วนร่วม ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน และด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี สารสนเทศ โดยรวมมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

เพ็ญญา พลับฉิม (2559, น. 104-105) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การวางแผน การจัดการและการนิเทศ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ด้านครูด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านกระบวนการบริหารและด้านผู้บริหาร 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการและการวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 82.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกตุอัมพร มียั้ง (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 335 คน จาก 25 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และการกิจของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการแก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับสูง ( $r = .722$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ชุดปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ได้ร้อยละ 61.30

กรองกาญจน์ นาแพร่ (2560) ได้ศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 322 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตาม อำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยระบบสนับสนุนในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และการนิเทศการศึกษา 3) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (X5) ระบบสนับสนุนในโรงเรียน (X4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (X1) และวิสัยทัศน์และ ค่านิยมร่วมกัน (X3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ( $Y_{tot}$ )

โดยร่วมกัน ทำนายได้ร้อยละ 86.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ  $Y_{tot} = 0.38 + 0.36 (X5) + 0.20 (X4) + 0.18 (X1) + 0.17 (X3)$

กาญจนา วันเสน (2562, น. 96) ได้ศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 97 คน ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ จำนวน 97 คน และครูจำนวน 297 คน รวมทั้งสิ้น 491 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ทั้ง 6 องค์กรประกอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างสนับสนุนชุมชน และชุมชนกัลยาณมิตร ตามลำดับ

สุภักจรี อ่อนสัมฤทธิ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 124 คน ซึ่งได้มาจากวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมาคือ การสร้างภาวะผู้นำร่วม และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ โครงสร้างสนับสนุน 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงาน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านบุคลากรและด้าน โครงสร้างและนโยบาย ของสถานศึกษา

Kaiser (2000) ได้ศึกษาเรื่องแบบแผนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีการทดลองตัวแปรขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างแรงผลักดันในองค์การ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ

ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินการ โครงสร้างองค์การ บรรยากาศในการทำงาน ระบบองค์การ การจูงใจ การเรียนรู้ นวัตกรรมและขอบเขตการเรียนรู้ภายนอก ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจและยุทธศาสตร์ และ โครงสร้างองค์การ ในขณะที่ดำเนินงานด้านการจัดการ บรรยากาศในการทำงาน และการจูงใจมีอิทธิพลน้อยกว่า สมมติฐานแต่ตัวแปรที่ไม่ได้อยู่ในความคาดหมายของข้อสมมติฐาน คือ ระบบองค์การเพราะไม่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้

Olson (2008, p. 62) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จสูง กับลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการเป็นผู้นำทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนประถมศึกษามี การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ จะประสบความสำเร็จทางวิชาการสูง นั้น โรงเรียนที่มี ความสำเร็จทางวิชาการนั้นผู้นำทางการศึกษาได้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาเป็นกลยุทธ์ ของโรงเรียนและพยายามพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

Alva (2009, p. 47) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้รับการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ชุมชนมืออาชีพ ต้องพัฒนาความรู้ และ ความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จควรเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาที่แข็งแกร่งระดับมืออาชีพชุมชนการเรียนรู้และวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวางแผน การดำเนินงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ การดำเนินการและดำเนินการต่อการส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยใช้การเรียนรู้ชุมชน ระดับมืออาชีพ ต้องเริ่มต้นความร่วมมือและมีประสิทธิภาพของโรงเรียน การเป็นผู้นำในโรงเรียนต้อง มีการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง การสื่อสารนี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปิดช่องว่างภาษา และการมีส่วนร่วมที่มักจะกลายเป็นบรรทัดฐานสำหรับชุมชนภาษาชนกลุ่มน้อย และโรงเรียน

Bolam et al. (2005) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนทั้งระบบอย่างยั่งยืนและยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย โดยตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขเฉพาะ ได้แก่ แผนงาน ขนาดโรงเรียน และที่ตั้ง และเงื่อนไขทั่วไป ได้แก่ บริบทเฉพาะของโรงเรียนและเป้าหมายในการจัดตั้งองค์การ

Giles and Hargreaves (2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Sustainability of Innovative Schools as Learning Organizations and Professional Learning Communities during Standardized

Reform ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถต้านทานแรงกดดันจากการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลง และการปฏิรูปมาตรฐานการศึกษา อันเป็นอุปสรรคสำคัญของการก้าวสู่ตรงเรียนนวัตกรรม โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำมาซึ่งการสร้างวัฒนธรรมใหม่ของครู ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และการวางแผนความสำเร็จของภาวะผู้นำ ในขณะที่การปฏิรูปมาตรฐานคือตัวขับเคลื่อนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู ทั้งนี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นรูปแบบขององค์กรสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรมและมีความยืดหยุ่นสูง ดังนั้นการจะนำองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องอาศัยการสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนองต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (Description research) มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำนวน 119 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 93 คน ครู 1,343 คน รวมจำนวน 1,436 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน ครูผู้สอน จำนวน 220 คน รวม 313 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงเรียนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนดีเด่นประจำตำบลที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ที่สูงในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

$$n = \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}$$
$$N = \text{จำนวนประชากรทั้งหมด}$$

$$\begin{aligned}
 e &= \text{ค่าความคลาดเคลื่อน} \\
 \text{แทนค่าสูตร} \quad n &= \frac{1,436}{1 + 1,436(0.05)^2} \\
 &= \frac{1,436}{4.59} \\
 &= 312.85 \\
 &= 313 \text{ ตัวอย่าง}
 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1 อำเภอเมืองปราจีนบุรี	20	344	364	20	60	80
2 อำเภอบ้านสร้าง	17	181	198	17	28	45
3 อำเภอประจันตคาม	21	296	317	21	48	69
4 อำเภอศรีมหาโพธิ์	28	429	457	28	67	95
5 อำเภอศรีมโหสถ	7	93	100	7	17	24
รวม	93	1,343	1,436	93	220	313

ที่มา: ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1, 2563.

สำหรับแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In depth Interview) เกี่ยวกับแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานทางด้านการเป็นโรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนดีเด่นประจำตำบลที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ที่สูงในระดับเขตพื้นที่การศึกษา รวม 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลศรีมหาโพธิ์ โรงเรียนบ้านประพาส โรงเรียนวัดระเบาะไผ่ จากนั้นเข้าไปขอความร่วมมือจากการคัดเลือกโรงเรียนด้วยตัวเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's

product moment correlation coefficient:  $r_{xy}$ ) การวิเคราะห์หัดถดถอยพหุคูณ (stepwise multiple regression analysis) ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

### 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้าน

1. การกำหนดพันธกิจ
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน
3. การนิเทศและประเมินผลการสอน
4. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ
5. การกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในด้าน

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
4. ชุมชนกัลยาณมิตร
5. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกคำถามออกเป็น 5 ด้าน คือ

(1) การกำหนดพันธกิจ (2) การบริหารหลักสูตรและการสอน (3) การนิเทศและประเมินผล

(4) การเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ (5) การกำกับความก้าวหน้าด้านวิชาการของผู้เรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ (Rating



Scale) ชนิด 5 ระดับของลิเคอร์ท์ (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541, น. 77-82) โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของช่วงระดับ

5	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามาก
3	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย
1	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกคำถามออกเป็น 5 ด้าน คือ (1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (3) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (4) ชุมชนกัลยาณมิตร (5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับของลิเคอร์ท์ (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541, น. 77-82) โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของช่วงระดับ

5	หมายถึง	ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาก
3	หมายถึง	ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพน้อย
1	หมายถึง	ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางการเรียนในโรงเรียน เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

### 3.3.2 แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ สถานที่ วันเดือนปีที่สัมภาษณ์เริ่มการสัมภาษณ์ และจบการสัมภาษณ์เวลา

ตอนที่ 2 ประเด็นการให้สัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น

- 1) แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- 2) แนวทางเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 3 ปัญหา – ข้อเสนอแนะ ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

### 3.4 การสร้างเครื่องมือ

#### 3.4.1 การสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา บทความ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. รวบรวมข้อมูลและความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างกระทงคำถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข
3. นำกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้วต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง
5. นำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของกระทงคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกข้อที่มีดัชนีเท่ากับ 0.8 – 1.00 ได้ค่า 0.93 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้
 

+1 หมายถึง	เมื่อแน่ใจข้อความตรงตามประเด็นของเนื้อหา
0 หมายถึง	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความตรงประเด็นของเนื้อหา
-1 หมายถึง	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความไม่ตรงตามประเด็นของเนื้อหา
6. ปรับปรุงข้อกระทงคำถามบางข้อสังเกตและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำมาปรับปรุงให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจอีกครั้ง โดยได้พิจารณาร่วมกันกับอาจารย์ที่ปรึกษา มีการปรับคำเพื่อแก้ไข ตัวแปรตาม ด้านที่ 1 ข้อที่ 6
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร โรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้แทนครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถูกต้องของข้อคำถามรายข้อกับผลรวมทั้งหมด (Corrected Item Total Correlation) ได้ค่า Reliability Coefficients ทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 โดยแยกเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 และแบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

3.4.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In depth Interview) เกี่ยวกับแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

1. ร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของกระทงคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกข้อที่มีดัชนีเท่ากับ 0.8 – 1.00 ได้ค่า 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

- |    |         |   |
|----|---------|---|
| +1 | หมายถึง | เมื่อแน่ใจข้อความตรงตามประเด็นของเนื้อหา          |
| 0  | หมายถึง | เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความตรงประเด็นของเนื้อหา       |
| -1 | หมายถึง | เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความไม่ตรงตามประเด็นของเนื้อหา |

2. ปรับปรุงข้อกระทงคำถามบางข้อสังเกตและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.5.1 บันทึกข้อเสนอต่อสำนักงานประสานงานบัณฑิตวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 ส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามผ่านทางไปรษณีย์ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และเก็บคืนด้วยตนเอง จำนวน 313 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบทุกฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

3.5.3 ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In depth Interview) เกี่ยวกับแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานทางด้านการเป็นโรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนดีเด่นประจำตำบลที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ที่สูงในระดับเขตพื้นที่การศึกษา รวม 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลศรีมหาโพธิ์ โรงเรียนบ้านประพาส โรงเรียนวัดระเบาะไฟ จากนั้นเข้าไปขอความร่วมมือจากการคัดเลือกโรงเรียนด้วยตัวเอง และสัมภาษณ์ 3 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไป ประเด็นการให้สัมภาษณ์ โดยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เสนอแนวทางการดำเนินงาน และปัญหาพร้อมข้อเสนอแนะ เพื่อจะได้คำตอบเสริมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม

3.5.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มาจัดทำ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน จัดหมวดหมู่ ลงรหัสและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามลักษณะของแบบสอบถาม ในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายของคะแนนอยู่ในระดับใด การหาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับ โดยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดย กำหนดช่วงค่าเฉลี่ยของระดับความรู้สึกหรือความคิดเห็น เพื่อแปลผลตามเกณฑ์ของ Best (1981 , p. 82) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการแสดงผลการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการแสดงผลการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการแสดงผลการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการแสดงผลการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการแสดงผลการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: rxy) สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle, William and Stephen 1998, p. 118)

901 -1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.701 -.900	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.501 -.700	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.301 -.500	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.001 -.300	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

3.6.2 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 7 ตอนเรียงลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ตอนที่ 7 ผลการสัมภาษณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ปรากฏตามรายละเอียดในตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผลการวิเคราะห์  
ข้อมูลพื้นฐานสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา  
ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 313)

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	313	100
1.1 ชาย	62	19.81
1.2 หญิง	251	80.19
2. อายุ	313	100
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	100	31.95
2.2 30 - 40 ปี	98	31.31
2.3 41 – 50 ปี	62	19.81
2.4 51 ปีขึ้นไป	53	16.93
3. ระดับการศึกษา	313	100
3.1 ปริญญาตรี	209	66.77
3.2 ปริญญาโท	104	33.23
3.3 ปริญญาเอก	-	-
4. ตำแหน่ง	313	100
4.1 ครู	255	81.47
4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา	58	18.53

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 80.19) มีอายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 31.95) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 66.77) และมีตำแหน่งเป็นครู (ร้อยละ 81.47)

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ปรากฏผลตามรายละเอียดในตารางที่ 4.2

**ตารางที่ 4.2** ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน (n = 313)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. การกำหนดพันธกิจ	4.34	.57	มาก	3
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน	4.42	.52	มาก	1
3. การนิเทศและประเมินผล	4.34	.56	มาก	4
4. การเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ	4.39	.53	มาก	2
5. การกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน	4.31	.51	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.36	.50		

จากตารางที่ 4.2 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ในภาพรวมผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ การบริหารหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 การเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 การกำหนดพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 การนิเทศและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.3** ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการกำหนดพันธกิจ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 313)

การกำหนดพันธกิจ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.27	.67	มาก	7
2. ประเมินความต้องการของครูบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการ	4.29	.61	มาก	6
3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.33	.73	มาก	5
4. นำข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.44	.62	มาก	1
5. พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนโดยการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนจากทุกช่วงชั้น	4.34	.66	มาก	4
6. ประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.36	.75	มาก	3
7. สื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบเป้าหมายและแนวปฏิบัติด้านวิชาการของโรงเรียน	4.37	.76	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.34	.57	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการกำหนดพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นำข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมา คือ มีสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบเป้าหมายและแนวปฏิบัติด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน จำแนกเป็นรายข้อ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 313)

การบริหารหลักสูตรและการสอน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรโรงเรียน	4.25	.60	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ	4.48	.67	มาก	2
3. สถานศึกษามีการกำหนดตัวบุคคลในการรับผิดชอบด้านหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน	4.50	.58	มาก	1
4. มีการนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ผ่านมามาประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงหลักสูตร	4.46	.57	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.44	.66	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันจัดทำ วางแผน และจัดทำแผนการสอน การจัดตารางเวลาได้อย่างเหมาะสม	4.38	.62	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูจัดหาสื่ออุปกรณ์ คู่มือ และแนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้	4.43	.68	มาก	5
8. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันประเมินการใช้หลักสูตร	4.39	.68	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.42	.52		

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดตัวบุคคลในการรับผิดชอบด้านหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการ

อบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

**ตารางที่ 4.5** ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการนิเทศและประเมินผล จำแนกเป็นรายข้อ (n = 313)

การนิเทศและประเมินผล	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำคู่มือการนิเทศการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนิเทศการเรียนการสอน	4.31	.71	มาก	6
2. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูด้วยกันเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน	4.37	.64	มาก	2
3. กำหนดให้มีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้	4.35	.68	มาก	3
4. ผู้บริหารเข้าร่วมสังเกตการสอนของครูอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียนในเวลาสั้น ๆ	4.30	.64	มาก	5
5. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน	4.33	.67	มาก	4
6. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูด้านการทำกิจกรรมของนักเรียนหลังการสังเกตการสอน	4.30	.72	มาก	7
7. ผู้บริหารและครูร่วมกันส่งเสริมการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.38	.62	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.34	.59	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการนิเทศและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันส่งเสริมการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูด้วยกัน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูด้านการทำกิจกรรมของนักเรียนหลังการสั่งการการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 313)

การเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันจัดบรรยากาศ จัดมุมหรือแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.43	.64	มาก	3
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีคุณภาพ	4.46	.57	มาก	1
3. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างพอเพียง	4.30	.68	มาก	5
4. มีการยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น เช่น การมอบประกาศเกียรติคุณและอื่นๆ	4.44	.64	มาก	2
5. โรงเรียนมีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.34	.67	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.39	.53	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมา คือ มีการยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น เช่น การมอบประกาศเกียรติคุณและอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน จำแนกเป็นรายข้อ (n = 313)

การกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการด้านสมองของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.39	.65	มาก	1
2. ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน	4.30	.63	มาก	4
3. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำและวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน	4.21	.67	มาก	6
4. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดระบบการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	4.34	.58	มาก	3
5. ผู้บริหารและครูนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.35	.58	มาก	2
6. ผู้บริหารและครูใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.29	.58	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.31	.51	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการด้านสมองของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำและวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ปรากฏผลตามรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน (n = 313)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.38	.55	มาก	4
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.40	.57	มาก	2
3. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.39	.52	มาก	3
4. ชุมชนกัลยาณมิตร	4.48	.58	มาก	1
5. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.36	.55	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.40	.52	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ในภาพรวมครูมีการดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ชุมชนกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ทีมร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 313)

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.37	.63	มาก	4
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับแนวทางการบริหารโรงเรียน	4.39	.63	มาก	2
3. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน	4.35	.66	มาก	7
4. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่เพื่อให้มีการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.36	.64	มาก	3
5. ผู้บริหารและครูร่วมมือร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.37	.64	มาก	5
6. ผู้บริหารและครูมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างดำเนินกิจกรรมสม่ำเสมอ	4.49	.59	มาก	1
7. ผู้บริหารและครูส่งเสริม ริเริ่มวิธีการและสิ่งใหม่ ๆ เป็นการสร้างวัฒนธรรมอันดีในโรงเรียนเพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน	4.35	.65	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.38	.55	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหาร และครูมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างดำเนินกิจกรรม สม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับ แนวทางการบริหาร โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและครู ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 ด้านทีมร่วมแรง ร่วมใจ จำแนก เป็นรายข้อ (n = 313)

ทีมร่วมแรงร่วมใจ		$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.	ผู้บริหารและครูมีการทำงานเป็นทีมด้วยความยืดหยุ่น และฟังพาดอาศัยซึ่งกันและกัน	4.41	.67	มาก	3
2.	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนที่เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน	4.39	.63	มาก	4
3.	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาและหา ทางออกในการแก้ไขร่วมกัน มีการแสดงความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา	4.38	.63	มาก	5
4.	ผู้บริหารและครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสามารถ ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	4.37	.65	มาก	7
5.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และ การสร้างแรงบันดาลใจร่วมกัน	4.38	.65	มาก	6
6.	สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุข และมีมิตรภาพ	4.45	.62	มาก	1
7.	สถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญของ องค์กร	4.42	.71	มาก	2
เฉลี่ยรวม		4.40	.57		



จากตารางที่ 4.10 พบว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านทีมร่วมแรง ร่วมใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขและมิตรภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมา คือ สถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 313)

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.45	.59	มาก	1
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.37	.58	มาก	4
3. ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือสร้างนวัตกรรม สื่อการสอนเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน	4.36	.65	มาก	5
4. ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งสร้างและมีผลงานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงาน	4.33	.65	มาก	6
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน	4.40	.61	มาก	3
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อนำผลมาจัดทำเป็นนโยบายและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.42	.60	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.39	.52	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อนำผลมาจัดทำเป็นนโยบายและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและบุคลากรมุ่ง สร้างและมีผลงานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ตารางที่ 4.12 ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร จำแนก เป็นรายข้อ (n = 313)

ชุมชนกัลยาณมิตร	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารและบรรยากาศเป็นชุมชนกัลยาณมิตร	4.54	.61	มากที่สุด	1
2. สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบครอบครัว เอื้ออาทร ห่วงใยและมีน้ำใจต่อกัน	4.51	.62	มากที่สุด	2
3. สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมอบความรัก เอื้ออาทร ห่วงใย ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.49	.71	มาก	3
4. ผู้บริหารและครูมีความเอาใจใส่และรับฟังเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร	4.43	.67	มาก	6
5. ผู้บริหารและครูมีความยินดีและเต็มใจที่จะแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้หรือความสำเร็จของตนแก่ผู้ร่วมงาน	4.47	.60	มาก	4
6. ผู้บริหารและครูทุกคนให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.46	.65	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.48	.58	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยใน

การบริหารและบรรยากาศเป็นชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมา คือ สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบครอบครัว เอื้ออาทร ห่วงใยและมีน้ำใจต่อกัน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและครูมีความเอาใจใส่และรับฟังเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

**ตารางที่ 4.13** ตารางแสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 313)

โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. สถานศึกษาสามารถแสวงหางบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน	4.32	.63	มาก	6
2. สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ตลอดจนการสนับสนุนสื่อการสอนในการจัดการเรียนรู้	4.34	.71	มาก	4
3. สถานศึกษาจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกพื้นที่	4.39	.65	มาก	2
4. สถานศึกษามีการวางแผนทางในการพัฒนาบุคลากรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	4.38	.62	มาก	3
5. สถานศึกษาเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.40	.63	มาก	1
6. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรสม่ำเสมอ	4.33	.69	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.36	.55	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกพื้นที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาสามารถแสวงหางบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ตารางที่ 4.14 ตารางแสดงค่าสัมพัทธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (n = 313)

ตัวแปร	$Y_1$	$Y_2$	$Y_3$	$Y_4$	$Y_5$	$Y$
การกำหนดพันธกิจ $X_1$	.837**	.809**	.762**	.809**	.733**	.846**
การบริหารหลักสูตรและการสอน $X_2$	.852**	.842**	.801**	.784**	.744**	.861**
การนิเทศและประเมินผลการสอน $X_3$	.849**	.828**	.809**	.824**	.789**	.877**
การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ $X_4$	.868**	.856**	.861**	.790**	.828**	.899**
การกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน $X_5$	.852**	.831**	.846**	.790**	.843**	.890**
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา $X$	.919**	.900**	.880**	.864**	.850**	.945**

\*\*นัยสำคัญที่ระดับ.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .945$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ( $r = .899$ ) รองลงมา คือด้านการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน ( $r = .890$ ) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน ( $r = .877$ ) และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ( $r = .861$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านการกำหนดพันธกิจ ( $r = .846$ ) โดยพิจารณาทางด้าน ดังนี้

ด้านการกำหนดพันธกิจ มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $r = .846$ ) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน และด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( $r = .837$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ( $r = .809$ ) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ( $r = .809$ ) และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ( $r = .762$ ) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $r = .733$ )

ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอนมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $r = .846$ ) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน และด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( $r = .852$ ) รองลงมา คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ( $r = .842$ ) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $r = .801$ ) และด้านชุมชนกัลยาณมิตร ( $r = .784$ ) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ( $r = .744$ )

ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $r = .877$ ) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน และด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( $r = .849$ ) รองลงมา คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ( $r = .828$ ) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ( $r = .824$ ) และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $r = .809$ ) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ( $r = .789$ )

ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $r = .899$ ) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน และด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( $r = .868$ ) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $r = .861$ ) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ( $r = .856$ ) และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ( $r = .828$ ) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ( $r = .790$ )

ด้านการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $r = .890$ ) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน และด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( $r = .852$ ) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $r = .846$ ) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ( $r = .843$ ) และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ( $r = .831$ ) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $r = .790$ )

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) แบบ stepwise ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (n = 313)

ตัวแปร	<i>b</i>	<i>Beta</i>	<i>SE.b</i>	<i>t</i>	<i>p-value</i>
การเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ ( $X_4$ )	.302	.310	.041	7.277	.000
การกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน ( $X_5$ )	.281	.274	.043	6.584	.000
การกำหนดพันธกิจ ( $X_1$ )	.233	.256	.030	7.779	.000
การนิเทศและประเมินผล ( $X_3$ )	.168	.182	.037	4.569	.000
ค่าคงที่ (a)	.127		.083	1.534	.126
ค่า R	.948	( $R^2 = .889$ )			
ค่า F	685.567				

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ ด้านการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน ด้านการกำหนดพันธกิจ และด้านการนิเทศและประเมินผล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.302 0.233 0.281 และ 0.168 ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ได้ร้อยละ 88.90 ( $R^2 = .889$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{y} = 0.127 + 0.302 X_4 + 0.233 X_1 + 0.281 X_5 + 0.168 X_3 \dots (1)$$

**ตอนที่ 6** ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
<b>1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางอย่างไร</b>	
ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะสนใจใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ และพัฒนาสนับสนุนงานด้านวิชาการร่วมกับครู	4
ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาความคิดตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการบริหารงานในมิติต่างๆ	5
ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ต่างๆมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรู้จักสร้างเครือข่ายและให้ความร่วมมือในการทำงานพัฒนาองค์กรของตนเองไปสู่การเรียนรู้	12
ส่งเสริมและกระตุ้นในการพัฒนางานด้านวิชาการต่าง ๆ	11
การนิเทศภายในอย่างกัลยาณมิตรและการสร้างพลังบวก	3
ศึกษาและประยุกต์การใช้ในการดำเนินการ	
อบรมออนไลน์	2
ประชุม แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น ร่วมมือร่วมใจกัน สามัคคี	3
กระบวนการ PDCA	
ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความเป็นอิสระแก่ครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมไปถึงการรับฟังความคิดเห็น การสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	7
จัดครูครบชั้น	5
เปิดใจให้กว้าง รับฟังคำวิจารณ์ ของผู้อื่น	2
ลดเอกสารลงเพื่อคืนครูสู่ห้องเรียน	4
เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	10
<b>2. แนวทางการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางการเรียนในโรงเรียน</b>	
จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในโครงการต่างๆ และจัดทำโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	21

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
การส่งเสริมของผู้บริหารคือให้การสนับสนุน แหล่งการเรียนรู้ร่วมกันรู้จักการประยุกต์ใช้ ความรู้ ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	13
ส่งเสริมและจัดกิจกรรมต่างให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน	8
การสร้างทีมงานคุณภาพการ	8
ควรจัดทำโครงการประสานสัมพันธ์	5
ประชุม PLC ทุกเดือน	4
สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ทั้งโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมช่วยกัน มีสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน ทำให้ผู้ปกครองไว้วางใจและปกครองอย่างยุติธรรม	6
เข้ากับชุมชนได้จะทำให้โรงเรียนมีความสุขทั้งเด็กและครู	11
ชุมชนเข้ามามีส่วนช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	9

ตอนที่ 7 ผลการสัมภาษณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

จากการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูจำนวน 3 คน สรุปผลดังนี้

ส่วนที่ 2 ประเด็นการให้สัมภาษณ์

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ควรมีความวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สามารถทำให้นักลกรเกิดความสามัคคีกัน ในองค์กร สร้างองค์กรให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศในการทำงานในองค์กรให้เป็นแบบกัลยาณมิตร กำกับติดตามและสะท้อนการจัดการศึกษา มีการนิเทศการสอนของครูและนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาวิเคราะห์และพัฒนา ส่งเสริมให้นักลกรพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ในองค์กร สร้างทีมร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มอบหมายงานวิชาการตามความถนัดและความสามารถของผู้ที่จะมาทำงานด้านวิชาการ เพื่อให้การทำงานด้านวิชาการบรรลุเป้าหมาย



## 2. แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน

### 2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างค่านิยมในองค์กร โดยพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร วิสัยทัศน์ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร สร้างทัศนคติที่เกิดร่วมกัน ให้มีทิศทางไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแสดงความคิดเห็น มีการประชุมชี้แจงเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ระดมความคิด ทบทวนวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ และบุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการบรรลุผลงานการปฏิบัติงาน ต้องใช้ความคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และการปฏิบัติร่วมกัน ลงมือทำและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาพร้อมกัน

### 2.3 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมครูให้มีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เพื่อส่งผลให้เกิดความรู้และนำมาพัฒนาผู้เรียนต่อไป ส่งครูไปอบรมเพิ่มเติม ให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการ เพิ่มพูนความรู้ในด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ตามสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนไป

### 2.4 ชุมชนกัลยาณมิตร

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างองค์กรให้เป็นชุมชนที่มีความสุข ทั้งด้านการทำงานและการอยู่ร่วมกันในโรงเรียน อยู่ร่วมกันแบบมีวัฒนธรรม ให้แสดงความคิดเห็น ทำให้ครูรู้สึกสบายใจ และปลอดภัย ให้ความเสรีภายใต้พื้นฐานของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร เพื่อให้ครูทำงานแบบอุทิศตน โดยการใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ ทำให้ลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน และปลอดจากอำนาจความกดดัน

### 2.5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ผู้บริหารต้องไม่ยึดกับความเป็นองค์กรระบบราชการ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เปิดใจให้กว้างยอมรับให้พื้นที่อิสระให้กับการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

ส่วนที่ 3 ปัญหา – ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมพัฒนาโรงเรียนให้มีความโดดเด่นในด้านวิชาการ อัน  
เป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ครูมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
เพื่อส่งผลให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไขความรู้อ ความคิดร่วมกัน และหาแนวทางในการแก้ไข  
ปัญหา เพื่อให้ผลดีต่อผู้เรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน



## บทที่ 5

### สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 4) เพื่อศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 5) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและการดำเนินงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน ครูผู้สอน จำนวน 220 คน รวม 313 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบสัดส่วนและการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนดีเด่นประจำตำบลที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ที่สูงในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient:  $r_{xy}$ ) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (stepwise multiple regression analysis) ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ การบริหารหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 การเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.39 การกำหนดพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 การนิเทศและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ในภาพรวมครูดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ชุมชนกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ทีมร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .945$ )

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) แบบ stepwise พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ ด้านการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน ด้านการกำหนดพันธกิจ และด้านการนิเทศและประเมินผล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.302 0.233 0.281 และ 0.168 ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ได้ร้อยละ 88.90 ( $R^2 = .889$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 0.127 + 0.302 X_4 + 0.233 X_1 + 0.281 X_5 + 0.168 X_3 \dots (1)$$

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า

#### 1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะสนใจใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ และพัฒนาสนับสนุนงานด้านวิชาการร่วมกับครู เพื่อให้ทันต่อการบริหารงานในมิติต่าง ๆ ควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สร้างเครือข่ายและให้ความร่วมมือในการทำงาน พัฒนาองค์กรของตนเองไปสู่การเรียนรู้

การนิเทศภายในอย่างกัลยาณมิตรและการสร้างพลังบวก อบรมออนไลน์ ประชุม แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น ร่วมมือร่วมใจกัน สามัคคี กระบวนการ PDCA ควรให้ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความเป็นอิสระแก่ครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมไปถึงถึงการรับฟังความคิดเห็น การสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร จัดครูครบชั้น เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

## 2. แนวทางการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางการเรียนในโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในโครงการต่าง ๆ และจัดทำโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ให้การสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ร่วมกันรู้จักการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

ส่งเสริมและจัดกิจกรรมต่างให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน การสร้างทีมงานคุณภาพ ควรจัดทำโครงการประสานสัมพันธ์ ประชุม PLC ทุกเดือน สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ทั้งโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมช่วยกัน

5.1.6 ผลการสัมภาษณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 พบว่า

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สามารถทำให้บุคลากรเกิดความสามัคคีกันในองค์กร สร้างองค์กรให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศในการทำงานในองค์กรให้เป็นแบบกัลยาณมิตร กำกับติดตามและสะท้อนการจัดการศึกษา มีการนิเทศการสอนของครูและนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาวิเคราะห์และพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในองค์กร สร้างทีมร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มอบหมายงานวิชาการตามความถนัดและความสามารถของผู้ที่จะมาทำงานด้านวิชาการ เพื่อให้การทำงานด้านวิชาการบรรลุเป้าหมาย

## 2. แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน

### 2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างค่านิยมในองค์กร โดยพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร วิสัยทัศน์ควรเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร สร้างทัศนคติที่เกิดร่วมกัน ให้มีทิศทางไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแสดงความคิดเห็น มีการประชุมชี้แจง

เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ระดมความคิด ทบทวนวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ และบุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการบรรลุผลงาน การปฏิบัติงาน ใช้ความคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และการปฏิบัติร่วมกัน ลงมือทำและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

### 2.3 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูให้มีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เพื่อส่งผลให้เกิดความรู้และนำมาพัฒนาผู้เรียนต่อไป ส่งครูไปอบรมเพิ่มเติม ให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการ เพิ่มพูนความรู้ในด้านการจัดการเรียนในรูปแบบออนไลน์ ตามสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนไป

### 2.4 ชุมชนกัลยาณมิตร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างองค์กรให้เป็นชุมชนที่มีความสุข ทั้งด้านการทำงาน และการอยู่ร่วมกันในโรงเรียน อยู่ร่วมกันแบบมีวัฒนธรรม ให้แสดงความคิดเห็น ทำให้ครูรู้สึกสบายใจและปลอดภัย ให้ความเสรีภายใต้พื้นฐานของการไว้วางใจซึ่งกันละกัน มีความเอื้ออาทร เพื่อให้ครูทำงานแบบอุทิศตนโดยการใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ ทำให้ลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน และปลอดจากอำนาจความกดดัน

### 2.5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ผู้บริหารไม่ควรยึดกับความเป็นองค์กรระบบราชการ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้เอื้อต่อต่อบรรยากาศการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เปิดใจให้กว้างยอมรับให้พื้นที่อิสระให้กับการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

ส่วนที่ 3 ปัญหา – ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมพัฒนา โรงเรียนให้มีความโดดเด่นในด้านวิชาการ อันเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ครูมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งผลให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ความรู้ ความคิดร่วมกัน และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผลดีต่อผู้เรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ในภาพรวมพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ การบริหารหลักสูตรและการสอน การเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ การกำหนดพันธกิจ การนิเทศและประเมินผล และการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียนตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุอัมพร มียิ่ง (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับนภาดาว เกตุสุวรรณ (2555, น. 81-83) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยมีการกำหนดพันธกิจร่วมกัน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของทำให้ครูมีแนวทางในการจัดรูปแบบการเรียนการสอน รวมทั้งการนิเทศและประเมินผล ซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าของผู้เรียน

5.2.1.1 ท ด้านการกำหนดพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภาดาว เกตุสุวรรณ (2555, หน้า 81) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับปรีฉัตร เล็กดวง (2554, น. 103) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายโรงเรียน และด้านกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสื่อสารไปยังบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทำให้ให้เกิดแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

5.2.1.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 104) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ทองคลี (2554, น. 120 – 122) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารมีหน้าที่ใน

การวางแผนการใช้หลักสูตร พัฒนาหลักสูตร ร่วมกันกับบุคคลกรในสถานศึกษา ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรต้องยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้วิธีการสอนต่าง ๆ ทำให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ ตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

5.2.1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีฉัตร เล็กดวง (2554, น. 103) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ทองคลี (2554, น. 120 – 122) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการนิเทศการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนิเทศ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องแสดงบทบาทฐานะเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.4 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภาดาว เกตุสุวรรณ (2555, น. 85) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีฉัตร เล็กดวง (2554, น. 105) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ สร้างสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทางผู้เรียน สร้างแหล่งเรียนรู้รอบ ๆ โรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีให้กับครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู และคุณภาพของการศึกษา



5.2.1.5 ด้านการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญทร์ เล็กดวง (2554, น. 105) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ทองคลี (2554, น. 120 – 122) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารติดตามผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนจากคะแนนสอบ และร่วมพูดคุยกับครูผู้สอนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้เรียน และนำข้อมูลผลการเรียนหรือสอบมาปรับปรุงพัฒนา และนำไปเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้การสนับสนุนนักเรียนที่มีผลการเรียนดี และพัฒนานักเรียนที่อ่อน

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ชุมชนกัลยาณมิตร ทีมร่วมแรงร่วมใจ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ นาแพร์ (2560) ได้ศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยระบบสนับสนุนในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับสุภัทจิรา อ่อนสัมฤทธิ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, น. 94) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน

5.2.2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ นาแพร์ (2560) พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูฤทธิ์ ไกรพล (2558, น. 171-183) พบว่า ระดับ

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูร่วมกันมองเห็นเป้าหมาย ทิศทาง แนวทางที่เป็นเข็มทิศในการกำหนดทิศทางร่วมกันทางวิชาชีพ คือร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา

5.2.2.2 ด้านทีมร่วมแรง ร่วมใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ นาแพร์ (2560) พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการทำงานอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูฤทธิ ไกรพล (2558, น. 171-183) พบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นด้านที่ร่วมแรง ร่วมใจ อยู่ในระดับทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูวางแผนร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ทำงานร่วมกัน มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

5.2.2.3 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุลลี ศรีษะ โคตร (2557, น. 89) พบว่า ด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกรายการ และสอดคล้องกับงานวิจัยกาญจนา วันแสน (2562, น. 96) พบว่า การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงจากการร่วมกันของสมาชิกที่ปฏิบัติจริง เป็นการเรียนรู้ที่สร้างความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เต็มไปด้วยความเมตตาความรัก มีการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง ร่วมกันหาแนวทางพัฒนาวิชาชีพ

5.2.2.4 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภักดิ์จิรา อ่อนสัมฤทธิ์ (2561) พบว่า สภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกาญจนา วันแสน (2562, น. 96) พบว่า การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูอยู่ร่วมกันโดยมีวิถีวัฒนธรรมเดียวกัน มุ่งเน้นการทำงานและการอยู่ร่วมกันแบบที่ทุกคนมีเสรีภาพทางความคิดเห็น ใฝ่กว้างใจกัน เคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร อุทิศตนโดยมีเจตคติที่ดี

5.2.2.5 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูฤทธิ ไกรพล (2558, น. 171-183) พบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ

สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน อยู่ในระดับและสอดคล้องกับกาญจนา วันแสน (2562, หน้า 96) พบว่า การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูยึดวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร ลดความเป็นระบบราชการ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและครูรวมไปถึงการสนับสนุนองค์ประกอบของการทำงานร่วมกัน เช่น ความจำเป็นในแต่ละชุมชน เวลา สถานที่ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง และขวัญกำลังใจ

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ทองคลี (2554, น. 122) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติชัย ศรีระชัย (2556, น. 129-130) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้เนื่องมาจ (ณัฐภา นนครสูงเนิน, 2556) ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ

5.2.3.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูลย์ นนทะคำจันทร์ (2558, น. 98) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับเกียรติชัย ศรีระชัย (2556, น. 129-130) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับปัญหานั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน อยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทาง วิชาการนั้น คือสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน

5.2.3.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอนมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของสิริญาพร มุกดา (2558, น. 125) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทาง วิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กับด้านบริหารจัดการหลักสูตร มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ใน ระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทนา เทพิน (2556, น. 173) ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สัมพันธ์กัน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหาร จัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ และด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของการบริหารงานทางวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และสามารถเข้าไปร่วมดำเนินการกับครูในการปรับปรุงงานวิชาการ ตั้ง ความคาดหวังที่มีต่อครูและนักเรียน บริหารจัดการหลักสูตร และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของ นักเรียน

5.2.3.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของวิเชียร ทองคลี (2554, น. 122) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการประเมินผลการเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้อง กับงานวิจัยของเพ็ญญา พลับนิม (2559, น. 102) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ด้านนิเทศ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากการนิเทศคือกระบวนการ ทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้ สูงขึ้นตาม จุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาคาดหวังไว้

5.2.3.4 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของวิเชียร ทองคลี (2554, น. 122) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญญา พลับจิม (2559, น. 102) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าและผลสำเร็จของนักเรียน บรรยากาศของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียน และขวัญกำลังใจของครูควรได้รับการกำกับติดตามและประเมินเป็นประจำโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง ดังนั้นแรงจูงใจของครูและความมีวินัยในตนเองของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาครู

5.2.3.5 ด้านการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ทองคลี (2554, น. 122) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการกำกับความก้าวหน้าของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติชัย ศรีระชัย (2556, น. 129-130) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผล กระบวนการเรียนและการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การนิเทศและการประเมินการสอน ประกอบด้วย กิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การประสานงานการจัดและการใช้หลักสูตร จัดโอกาสให้ครูร่วมทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

5.2.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ ด้านการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน ด้านการกำหนดพันธกิจ และด้านการนิเทศและประเมินผล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญญา พลับจิม (2559, น. 105) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การส่งเสริม

บรรยากาศทางวิชาการ 2) การจัดการ และ 3) การวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรี เขต 2 งานวิจัยนี้ยังพบว่า ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการ และการวางแผน สามารถทำนายประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 2 ได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใน การนำ กลุ่มโดยการสร้างความชัดเจนให้แก่กลุ่ม สร้างแรงจูงใจและชักจูงกิจกรรมกลุ่มสร้าง ความเชื่อมั่น สนับสนุนช่วยเหลือ มีวิสัยทัศน์ และมีความรู้ความสามารถในการกระตุ้นชี้แนะให้บุคคล หรือกลุ่ม บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงสุดคือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการ ทั้งนี้เนื่องมาจากบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยให้ นักเรียนและครูแสดงศักยภาพที่แท้จริงออกมาซึ่งมีด้วยกันหลายวิธี เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมให้ ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hoy and Hoy (2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของ ผู้บริหาร โรงเรียน คือ เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leader) มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนา บรรยากาศของโรงเรียนให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด สร้างความร่วมมือทางการเรียนการสอน กับครู โดยใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการเรียนและการ สอน การปรับปรุงการเรียนและการสอนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรองลงมาคือ ด้านการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้นำทางวิชาการที่จะต้อง มีวิธีการที่หลากหลาย ในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และต้องทำการประเมินอย่าง สม่ำเสมอ ผู้บริหารควรรู้จักความรู้ ความสามารถในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและใช้ผล ที่ได้นั้นช่วยให้นักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอนซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Krug (1992) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา การ ประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า อย่างมีวิสัยทัศน์ ผู้นำทางวิชาการต้องรู้จักการให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งใน โรงเรียนและนอก โรงเรียน ซึ่งการพัฒนาคุณภาพของครูจะช่วยพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนได้

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงสุดลำดับ ที่สาม คือ การกำหนดพันธกิจ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้อง สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้

บรรลุปเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น สื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Murphy (1990) ที่ว่า การสร้างพันธกิจและเป้าหมาย เป็นการสร้างความรู้สึกว่ามีจุดประสงค์ร่วม และเชื่อมโยงการทำงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่ต้องมี วิสัยทัศน์เดียวกัน ผู้บริหารต้องจัดทำกรอบเป้าหมายโรงเรียนคือความหมายที่เน้นการกำหนดเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคน โดยการรวบรวมข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนทั้งที่ผ่านมาและ ที่เป็นปัจจุบัน และการรวมน้ำที่รับผิชอบของครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สื่อสารเป้าหมายบ่อย ให้เป็นที่เข้าใจ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการแก่นักเรียนครู และผู้ปกครอง

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพลำดับที่สี่คือ ด้านการนิเทศและประเมินผล ทั้งนี้เนื่องมาจากการนิเทศว่า เป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าเป็นเพียงนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน แนะนำชี้แจงในการจัดการเรียนการสอน รวมถึง กิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งจะส่งเสริมคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 131) ได้สรุปว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการ ทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้ สูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาคาดหวังไว้

5.2.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

1) แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรเกิดความสามัคคี สร้างองค์กรให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศในการทำงานในองค์กรให้เป็นแบบกัลยาณมิตร กำกับติดตามและสะท้อนการจัดการศึกษา มีการนิเทศการสอนของครูและนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาวิเคราะห์และพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในองค์กร มอบหมายงานวิชาการตามความถนัดและความสามารถ สอดคล้องกับวิเชียรวิทย์อุดม (2550, น. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554, น. 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง

ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มให้ทำกิจกรรมทางวิชาการให้บังเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2) แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างค่านิยมในองค์กร โดยพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบส่งเสริมครูให้มีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องสร้างองค์กรให้เป็นชุมชนที่มีความสุข ทั้งด้านการทำงานและการอยู่ร่วมกันในโรงเรียน ไม่ยึดกับความเป็นองค์กรระบบราชการ เปิดใจให้กว้างยอมรับให้พื้นที่อิสระให้กับการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน และสอดคล้องกับประเวศ วะสี (2556) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันจัดการความรู้โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่มีผลต่อศิษย์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และเกิดผลดีต่อตัวเองให้มีความสามารถ มีความสุข และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพยิ่งขึ้น จึงเป็นกระบวนการ/กลไกที่สนับสนุนให้ครูสร้างความรู้และนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการรู้จริง (Mastery) รวมถึงการปรับบทบาทของครูสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) หรือครูฝึก (Coach) และปรับห้องเรียนจากห้องสอนมาเป็นห้องเรียนรู้ในลักษณะของการเรียนรู้แบบกลุ่ม เปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันเป็นการเรียนแบบร่วมมือ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์มากยิ่งขึ้นจึงควรมีการนำผลการวิจัย และมีการศึกษาเพิ่มเติมดังข้อเสนอแนะต่อไปนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะ

1) จากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าด้านการกำกับความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมสนับสนุนและร่วมกับครูในการจัดทำและวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียน



นอกจากนี้ยังพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตร โรงเรียน ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูด้านการทำกิจกรรมของนักเรียนหลังการสังเกตการสอน ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้อย่างพอเพียง และผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำและวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพและมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1.1) มีการจัดการประชุมของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผน แนวทางพัฒนา พัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้รอบด้านร่วมมือกันจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้มีความสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นนั้นๆ โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร

1.2) ผู้บริหารควรนำข้อมูลจากการสังเกตการสอนในการแนะนำครูในการจัดกิจกรรมของนักเรียน นำมาวิเคราะห์ และให้ข้อมูลย้อนกลับทันที แนะนำแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นการช่วยเหลือ สนับสนุนผู้สอน ทำให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

1.3) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดทำสื่อจากวัสดุที่หาได้จากพื้นที่รอบๆ โรงเรียน เช่น ศึกษาแหล่งเรียนรู้จากสถานที่จริง สร้างสรรค์สื่อที่ได้จากตามธรรมชาติ จัดประชุมครูแต่ละกลุ่มสาระ ให้ครูผู้สอนทำการวิเคราะห์ผู้เรียนจากแบบทดสอบ ทำให้ทราบถึงตัวชี้วัดที่นักเรียน ได้คะแนนน้อย และให้ครูผู้สอนทบทวน หรือสอนเสริมในตัวชี้วัดที่เป็นจุดด้อย และหาแนวทางการพัฒนาต่อไป

2) จากการศึกษาวิจัยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมสนับสนุนยึดวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร ลดความเป็นระบบราชการ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและครูรวมไปถึงการสนับสนุนองค์ประกอบของการทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้ยังพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน ผู้บริหารและครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งสร้างและมีผลงานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูมีความเอาใจใส่และรับฟังเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร สถานศึกษาสามารถแสวงหางบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ควรมีการพัฒนา ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

2.1) ผู้บริหารมีการจัดประชุม เพื่อวางแผนการดำเนินงานในแต่ละปีการศึกษา กำหนดค่า เป้าหมายในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนะนำซึ่งกันและกัน ในกลุ่มสาระวิชา โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือเป้าหมายแห่งการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2.2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรม Best practice เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียน ในแต่ละ รายวิชา มีใจเป็นกลางรับฟังบุคลากรทุกฝ่าย พร้อมทั้งจะหาทางออกร่วมกับคณะครู ไม่ใช่อคติเข้ามาเป็น กำแพงในการรับฟังปัญหา

2.3) ผู้บริหารต้องมีการจัดการด้านงบประมาณที่ดี และควรสร้างนวัตกรรมที่สามารถ นำมาใช้เป็นงบประมาณ เช่น การทำประกันให้กับผู้เรียน โดยโรงเรียนเป็นผู้ทำ การหารายได้จากกา ร้านค้าสหกรณ์

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการวิจัย หรือปัจจัยตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะ ส่งผลต่อ สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการใช้ตัวแปรที่ สามารถพัฒนาและ ทดสอบได้

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการดำเนินงานตามชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ พัฒนาให้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับพ.ศ. 2545. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กรองกาญจน์ นาแพร่. (2560). การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐจังหวัดสมุทรสาคร [วิทยานิพนธ์ปริญญา,มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม]. IRD MCRU [http://irdmcru.mcru.ac.th/journal/journal\\_mcru/web/files/2560-1/10.pdf](http://irdmcru.mcru.ac.th/journal/journal_mcru/web/files/2560-1/10.pdf)
- กาญจนา วันเสน. (2562). การศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.]. PSRU Library.<https://catalog-lib.psru.ac.th/opac/Catalog/BibItem.aspx?BibID=b00075147>
- เกตุอัมพร มียิ่ง. (2560). บทควมวิจัย ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. วารสารสุทธิปริทัศน์, 31(100).
- เกียรติชัย ศรีระชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย]. <https://so05.tcithaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/view/249867>
- ขวัญจิตต์ เนียมเกต. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญา,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช]. MATRIxE-Library.<https://opac01.stou.ac.th/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=121786>
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จุลดี ศรียะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].  
EDKKUJ. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/47835>
- ชาญชัย อาจินสมมาตร. (2552). *การนิเทศการสอนแผนใหม่*. โฟร์เพช.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/36284>
- ณัฐธรา พวงจันทร์. (2553). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี]. Dhonburi Rajabhat University Intellectual Repository. <http://cms.dru.ac.th/jspui/handle/123456789/245>
- ธวัช บุญยณ. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. โอเดียนสโตร์.
- นภาดาว เกตุสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/1258>
- นันทนา เทพิน. (2556). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 23* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. Madlab.Cpe. [https://madlab.cpe.ku.ac.th/forest/น้ำฝน\\_รักษากลาง](https://madlab.cpe.ku.ac.th/forest/น้ำฝน_รักษากลาง)
- บรรพต ฐูเจนทร์. (2557). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. Khon Kaen University Library. <https://opac.kku.ac.th/catalog/BibItem.aspx?BibID=b00389143>

- บุรุษย์ ศิริมหาสาร. (2549). *ผู้นำพันธุ์แท้ Authentic Leader*. แสงดาว.
- ประภาพรณ รักเลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ประยูลย์ นนทะจันทร์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด]*. Opac.aspx.http://202.29.53.29/opac2/BibDetail.aspx?bibno=44589
- ประเวศ วะสี. (2550). *การเรียนรู้ใหม่ไปให้พ้นวิกฤต.ร่วมด้วยช่วยกัน*.
- ปรีฉัตร เล็กตวง. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรีเขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเชษฐ์ เกษวงษ์. (2556). *การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]*.  
http://etheses.aru.ac.th/thesisdetail.php?id=1081
- เพ็ญนภา พลับจิม. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม]*.  
dept.npru.http://dept.npru.ac.th/jssr/data/files/8.2article5.pdf
- ไพจิตร ศรี โนนยาง. (2550). *ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. [รายงานการศึกษาระยะ ,มหาวิทยาลัยขอนแก่น]*. http://uc.thailis.or.th/Catalog/BibItem.aspx?BibID=b01834944
- ไพเราะ พัดตาสิงห์. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอวังทอง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]*. http://etheses.aru.ac.th/thesisdetail.php?id=308
- ยุกตนันท์ หวานจำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร]*. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. http://www.repository.mutt.ac.th/dspace/handle/123456789/1288

- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21* วิทยาลัยสงขลานครินทร์. *โรงเรียนในประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank.,<http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/10990>
- วาสนา ทองยิ่งยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต,มหาวิทยาลัยราชวมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3311>
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วิเชียร วิทษอุดม. (2550). *การพัฒนาองค์การ*. รัชทชนวัชการพิมพ์ จำกัด.
- วิษณุ จุลวรรณ. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต,สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. Digital Research Information Center. [https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve\\_Doi=](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=)
- วิเชียร ทองคลี่. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา]. [https://madlab.cpe.ku.ac.th/forest/วิเชียร\\_ทองคลี่](https://madlab.cpe.ku.ac.th/forest/วิเชียร_ทองคลี่)
- ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล. (2552). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุกัลจิรา อ่อนสัมฤทธิ์. (2561). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของบริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/155018>
- สุพชาติ ชุ่มชื่น. (2553). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต,มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. <http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/141575.pdf>
- สุรพล ธรรมมรดี, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรยางค์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา*. เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์จำกัด.

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2556). การประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม  
 อรรถศาสตร์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอรรถศาสตร์  
 (สำนักงาน กศน.) ตามแนวพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา  
 ตามอรรถศาสตร์ พ.ศ. 2551. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม  
 อรรถศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สิริญา พรหมกดา. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ  
 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์  
 ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].

lms.npru.ac.th.http://dept.npru.ac.th/jssr/data/files/8.2article5.pdf

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำ. ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร  
 การศึกษา หน่วย 5-8 (พิมพ์ครั้งที่ 9). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

หนูฤทธิ ไกรพล. (2558). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง  
 ส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ( 2517-2518 ) = *The professional learning community  
 under the local organization administration in khon kaen province.* มหาวิทยาลัย  
 ราชภัฏเลย.

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 สำหรับครู โรงเรียนเอกชน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## ภาษาต่างประเทศ

Barth, R. (1990). *Improving schools from within: Teachers, parents and principals can make a  
 difference.* Jossey-Bass Publishers.

Bolam, R. et al. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities.*  
 DFES Publications.

Bossert, S. T. (1988). *School effects. Handbook of research on education administration: A  
 project of the american educational research association.* Longman Inc.

Boyd, V. (1992). *School context. Bridge or barrier to change?.* Southwest Educational  
 Development Laboratory.

Campbell & et al. (1971). *Education administration.* University of Michigan.

Chell, Jan. (2001). *Introducing principal to the role of instructional leadership : A summary of master's  
 project.* Retrieved Jan 1, 2021 from [http:// www.ssta.sk.ca/research/leadership/95-14.html](http://www.ssta.sk.ca/research/leadership/95-14.html).



- Davis, G. A., & Tomas, M. A. (1989). *Effective schools and effective teacher*. Allyn and Bacon.
- Dale, E. (1969). *Audio-visual methods in teaching & winston*. N.P.
- Dufour, D. (2112). *Professional learning community by design : Putting the learning back into PLCs*. Corwin.
- DuFour, R., Eaker, R. & Many, T. (2006). *Learning by doing: A handbook for professional learning communicates at work bloomington*. Solution Tree Press.
- Edmonds, R. 1979. Some Schools Work and More Can. *Social Policy*, 9,28-32.
- Good., C.V. (1973). *Dictionary of education*. MC Graw-Hill. Publishers.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Education and administration theory, research , and practice* (6<sup>th</sup> ed). McGraw Hill
- Hoy, A. W., & W. K. Hoy. (2003). *Instructional leadership: A learning-centered guide*. Allyn and Bacon.
- Hord, S.M. (2010). *Professional learning communities: Communities of inquiry and improvement*. Southwest Educational Development Laboratory.
- Hallinger, P. & Murphy, J. (1985). *Assessing the instructional management behavior of principals*. The University of Chicago.
- Hallinger, P. & Heck, R. (1996). Reassessing the principal's role in school effectiveness: A review of the empirical research, 1980-1995. *Educational Administration Quarterly*, 32( 1), 5-44.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge Society: Education in the age of insecurity*. Teachers' College Press and Buckingham: Open University Press.
- Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: Communities of inquiry and improvement*. Southwest Educational Development.
- Hoy, W. & Sabo, D. (1998). *Quality middle schools: Open and healthy*. Corwin Press.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning*. Louisiana State University.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608.
- Krug, R.E. (1992). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

- Murphy, J. (1990). Principal instructional leadership. *Advances in Educational Administration, 1*, 163-200.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effective instruction leadership*. Macmillan.
- Marzano, R. J., Waters, T. & McNulty, B. A. (2005). *School leadership that works: From research to results*. Alexandria, VA.
- Louis, K. S. & Kruse, S. D. (1995). *Professional and community: Perspectives on reforming urban schools*. Corwin Press.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday
- Sergiovanni, T. J. (1994). *Building community in schools*. Jossey- Bass.
- Smith, N.K. & Purkey (1986). An investigation of the relationship between secondary school achievement and school climate and selected socioeconomic variables for sixteen publics in Maine. *Dissertation Abstracts International*. 47(3), 746 - A
- Weber, J. R. (1989). *Leading the instructional program*. Washington: ERIC Clearinghouse.
- Winter, J. S., and Sweeney, J. (1994): 'Improving School Climate; Administrators Are Key', NASSP Bulletin October, 78(564), pp. 65-59.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed). Harper and Row Publications.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชน  
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบ  
รายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5  
ด้าน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มาก  
ที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** สอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาการ จำนวน 5 ด้าน เป็นแบบ  
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2)  
น้อยที่สุด (1) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะ  
ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางการเรียนใน  
โรงเรียน

2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอน **ทุกข้อตามความเป็นจริงตามความเห็นของท่าน**  
เพราะข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริงจากท่านจะช่วยให้การวิจัยมีข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ เป็นประโยชน์ต่อการ  
บริหารการศึกษาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

3. ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะประมวลผล  
ในภาพรวม ไม่วิเคราะห์เป็นรายบุคคล ไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ  
แบบสอบถามชุดนี้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์

นางสาวธาราทิพย์ สอนหัด

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ตามข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

- ( ) 1. ต่ำกว่า 30 ปี ( ) 2. 30 - 40 ปี  
( ) 3. 41 - 50 ปี ( ) 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ( ) 1. ปริญญาตรี ( ) 2. ปริญญาโท ( ) 3. ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

- ( ) 1. ครู ( ) 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาการแสดงผลพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการแสดงผลพฤติกรรมตามความจริง

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงผลพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงผลพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงผลพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงผลพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงผลพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงผลการประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ด้านที่ 1 การกำหนดพันธกิจ</b>						
1	บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
2	ประเมินความต้องการของครูบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการ					
3	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน					
4	นำข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
5	พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน โดยการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนจากทุกช่วงชั้น					
6	ประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					
7	สื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบเป้าหมายและแนวปฏิบัติด้านวิชาการของโรงเรียน					
<b>ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและการสอน</b>						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรโรงเรียน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ					
10	สถานศึกษามีการกำหนดตัวบุคคลในการรับผิดชอบด้านหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับระดับการแสดงผลการประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
11	มีการนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ผ่านมามาประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงหลักสูตร					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันจัดทำ วางแผน และจัดทำแผนการสอน การจัดตารางเวลาได้อย่างเหมาะสม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูจัดหาสื่ออุปกรณ์คู่มือและแนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันประเมินการใช้หลักสูตร					
<b>ด้านที่ 3 การนิเทศและประเมินผลการสอน</b>						
16	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำคู่มือการนิเทศการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนิเทศการเรียนการสอน					
17	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูด้วยกันเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน					
18	กำหนดให้มีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้					
19	ผู้บริหารเข้าร่วมสังเกตการสอนของครูอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียนในเวลาสั้น ๆ					



ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงผลการประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน					
21	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูด้านการทำกิจกรรมของนักเรียนหลังการสังเกตการสอน					
22	ผู้บริหารและครูร่วมกันส่งเสริมการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
<b>ด้านที่ 4 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ</b>						
23	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันจัดบรรยากาศจัดมุมหรือแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
24	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีคุณภาพ					
25	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างพอเพียง					
26	มีการยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น เช่น การมอบประกาศเกียรติคุณและอื่นๆ					
27	โรงเรียนมีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ					
<b>ด้านที่ 5 การกำกับความก้าวหน้าของผู้เรียน</b>						
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการด้านสมองของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
29	ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงผลการประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
30	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำและวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน					
31	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดระบบการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว					
32	ผู้บริหารและครูนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
33	ผู้บริหารและครูใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียนเป็นรายบุคคล					

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 ด้าน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าโรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการดำเนินงานตามความจริง

5 หมายถึง มีการจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการดำเนินกิจกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน</b>						
1	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับแนวทางการบริหารโรงเรียน					
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน					
4	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ เพื่อให้มีการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
5	ผู้บริหารและครูร่วมมือร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
6	ผู้บริหารและครูมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างดำเนินกิจกรรมสม่ำเสมอ					
7	ผู้บริหารและครูส่งเสริม ริเริ่มวิธีการและสิ่งใหม่ ๆ เป็นการสร้างวัฒนธรรมอันดีในโรงเรียนเพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน					
<b>ด้านที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ</b>						
8	ผู้บริหารและครูมีการทำงานเป็นทีมด้วยความยืดหยุ่นและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน					
9	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน					

ข้อ	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาและหาทางออกในการแก้ไขร่วมกัน มีการแสดงความคิดเห็นและสร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารและครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
12	บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการสร้างแรงบันดาลใจร่วมกัน					
13	สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขและมิตรภาพ					
14	สถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร					
<b>ด้านที่ 3 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</b>						
15	ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
16	ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
17	ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ หรือสร้างนวัตกรรม สื่อการสอนเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน					
18	ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งสร้างและมีผลงานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน					

ข้อ	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อนำผลมาจัดทำเป็นนโยบายและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
<b>ด้านที่ 4 ชุมชนกัลยาณมิตร</b>						
21	สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารและบรรยากาศเป็นชุมชนกัลยาณมิตร					
22	สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบครอบครัว เอื้ออาทร ห่วงใยและมีน้ำใจต่อกัน					
23	สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมอบความรัก เอื้ออาทร ห่วงใย ใฝ่ใจซึ่งกันและกัน					
24	ผู้บริหารและครูมีความเอาใจใส่และรับฟังเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร					
25	ผู้บริหารและครูมีความยินดีและเต็มใจที่จะแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้หรือความสำเร็จของตนแก่ผู้ร่วมงาน					
26	ผู้บริหารและครูทุกคนให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
<b>ด้านที่ 5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน</b>						
27	สถานศึกษาสามารถแสวงหางบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน					
28	สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ตลอดจนการสนับสนุนสื่อการสอนในการจัดการเรียนรู้					
29	สถานศึกษาจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกพื้นที่					

ข้อ	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
30	สถานศึกษามีการวางแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน					
31	สถานศึกษาเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					
32	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรสม่ำเสมอ					

**ตอนที่ 4** โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางการเรียนในโรงเรียน

4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

4.2 แนวทางการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางการเรียนในโรงเรียน

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

### แบบสัมภาษณ์

เพื่อการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์มี 3 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่.....วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

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

#### ตอนที่ 2 ประเด็นการให้สัมภาษณ์

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน (ทั้ง 5 ด้าน อย่างไร)

2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

.....

.....

.....

.....

2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

.....

.....

.....

.....

### 2.3 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

.....

.....

.....

### 2.4 ชุมชนกัลยาณมิตร

.....

.....

.....

### 2.5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

.....

.....

.....

## ตอนที่ 3 ปัญหา – ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

### 3.1 ปัญหา

.....

.....

.....

### 3.2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

### ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)



## การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

### เกณฑ์การประเมินมีดังนี้

- ได้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด  
 ได้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด  
 ได้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

$N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

### เกณฑ์การตัดสิน

ค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อความนั้นใช้ได้

ค่า IOC ที่คำนวณได้ต่ำกว่า 0.5 ข้อความนั้นถูกตัดออกไป หรือต้องนำไปปรับปรุง  
แก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
<b>ด้านที่ 1 การกำหนดพันธกิจ</b>									
1	บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
2	ประเมินความต้องการของครูบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4	นำข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5	พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนโดยการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนจากทุกช่วงชั้น	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6	ประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	สื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบเป้าหมายและแนวปฏิบัติด้านวิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและการสอน</b>									
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	สถานศึกษามีการกำหนดตัวบุคคลในการรับผิดชอบด้านหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	มีการนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ผ่านมามาประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงหลักสูตร	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันจัดทำวางแผน และจัดทำแผนการสอน การจัดทำตารางเวลาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูจัดหาสื่ออุปกรณ์ กลุ่มมือและแนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันประเมินการใช้หลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 3 การนิเทศและประเมินผลการสอน</b>									
16	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำคู่มือการนิเทศการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนิเทศการเรียนการสอน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
17	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูด้วยกันเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

	ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
18	กำหนดให้มีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
19	ผู้บริหารเข้าร่วมสังเกตการสอนของครูอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียนในเวลาสั้น ๆ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
20	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
21	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูด้านการทำกิจกรรมของนักเรียนหลังการสังเกตการสอน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
22	ผู้บริหารและครูร่วมกันส่งเสริมการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 4 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ</b>									
23	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันจัดบรรยากาศ จัดมุมหรือแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีคุณภาพ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
25	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างพอเพียง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
26	มีการยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น เช่น การมอบประกาศเกียรติคุณและอื่นๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
27	โรงเรียนมีการจัดนิทรรศการแสดงผลงาน ดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 5 การกำกับความก้าวหน้าของผู้เรียน</b>									
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับพัฒนาการด้านสมองของ นักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
29	ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษา เกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของ นักเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
30	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำและวิเคราะห์ แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อย ทางการเรียนของนักเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
31	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดระบบการแจ้งผล การทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและ ผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
32	ผู้บริหารและครูนำผลการทดสอบมาใช้เพื่อ การประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้าน วิชาการของโรงเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
33	ผู้บริหารและครูใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัด โครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เป็นรายบุคคล	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

## 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 ด้าน

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
<b>ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน</b>									
1	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับแนวทางการบริหารโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่เพื่อให้มีการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและครูร่วมมือร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารและครูมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างดำเนินกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารและครูส่งเสริม ริเริ่มวิธีการและสิ่งใหม่ ๆ เป็นการสร้างวัฒนธรรมอันดีในโรงเรียนเพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ</b>									
8	ผู้บริหารและครูมีการทำงานเป็นทีมด้วยความยืดหยุ่นและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
9	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนที่เหมาะสมกับพัฒนาการของ ผู้เรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
10	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหา และหาทางออกในการแก้ไขร่วมกัน มีการ แสดงความคิดเห็นและสร้างความสัมพันธ์อัน ดีในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารและครูมีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการสร้างแรงบันดาลใจร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็น ทีม และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็ม ไปด้วยความสุขและมิตรภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	สถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นว่าทุกคนเป็นส่วน สำคัญขององค์กร	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 3 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</b>									
15	ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาการจัดการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบการจัดการ เรียนรู้หรือสร้างนวัตกรรม สื่อการสอนให้ ทันสมัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
18	ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งสร้างและมีผลงานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อนำผลมาจัดทำเป็นนโยบายและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 4 ชุมชนกัลยาณมิตร</b>									
21	สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารและบรรยากาศเป็นชุมชนกัลยาณมิตร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบครอบครัว เอื้ออาทร ห่วงใยและมีน้ำใจต่อกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมอบความรัก เอื้ออาทร ห่วงใย ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารและครูมีความเอาใจใส่และรับฟังเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารและครูมีความยินดีและเต็มใจที่จะแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้หรือความสำเร็จของตนแก่ผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารและครูทุกคนให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน</b>									
27	สถานศึกษาสามารถจัดหางบประมาณได้เพียงพอในการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้



ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
28	สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ตลอดจนการสนับสนุนสื่อการสอน ในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	สถานศึกษาจัดให้มีระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ต ครอบคลุมทุกพื้นที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	สถานศึกษามีการวางแผนทางในการพัฒนา บุคลากรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ ปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	สถานศึกษานำเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม เปิด โอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวก แก่บุคลากรสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

3. แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางการเรียนในโรงเรียน

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
1	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	แนวทางการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางการ เรียนในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

4. ประเด็นการสัมภาษณ์

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
1	แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพในโรงเรียน (ทั้ง 5 ด้าน อย่างไร)								
	2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	2.3 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	2.4 ชุมชนกัลยาณมิตร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	2.5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

<b>If Item</b>	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
x1	25.63	10.930	.424	.943
x2	26.00	9.517	.736	.915
x3	25.57	9.495	.814	.907
x4	25.60	9.697	.864	.904
x5	25.60	10.041	.751	.914
x6	25.67	9.126	.876	.900
x7	25.73	8.892	.900	.897
x21	31.17	9.868	.774	.892
x22	30.83	11.247	.398	.926
x23	30.77	10.875	.654	.903
x24	30.83	10.764	.690	.900
x25	30.83	10.213	.762	.893
x26	30.83	10.006	.827	.888
x27	30.97	9.964	.781	.891
x28	30.87	9.706	.826	.887
x31	26.53	9.085	.643	.940
x32	26.60	8.041	.818	.925
x33	26.47	8.464	.877	.921
x34	26.57	8.047	.808	.926
x35	26.53	8.809	.745	.932
x36	26.63	8.24	.865	.921
x41	17.90	3.679	.812	.817
x42	17.90	3.748	.776	.827
x43	17.87	4.257	.723	.844
x44	17.80	4.17	.666	.854
x45	18.00	4.07	.562	.884

<b>If Item</b>	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
x51	21.67	6.092	.680	.871
x52	21.67	5.264	.762	.860
x53	21.80	6.028	.712	.866
x54	21.50	6.466	.668	.874
x55	21.53	6.326	.736	.865
x56	21.67	5.816	.703	.868
y11	29.10	8.852	.868	.899
y12	29.10	8.852	.868	.899
y13	29.10	8.852	.868	.899
y14	29.03	9.413	.864	.902
y15	29.10	8.852	.868	.899
y16	29.00	12.069	.163	.951
y17	29.17	8.833	.752	.913
y21	26.33	15.220	.886	.967
y22	26.13	16.671	.859	.970
y23	26.13	15.223	.917	.964
y24	26.13	15.499	.937	.963
y25	26.20	14.993	.854	.970
y26	26.10	15.128	.928	.964
y27	26.07	15.168	.914	.965
y31	21.73	6.409	.815	.924
y32	21.67	6.299	.845	.920
y33	21.70	6.700	.795	.926
y34	21.77	6.461	.807	.925
y35	21.93	6.754	.804	.925
y36	21.87	6.878	.810	.925
y41	21.80	11.614	.905	.966
y42	21.73	11.237	.900	.967

<b>If Item</b>	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
y43	21.73	11.168	.916	.965
y44	21.73	11.237	.900	.967
y45	21.73	11.857	.898	.967
y46	21.77	11.771	.933	.964
y51	21.53	6.533	.532	.936
y52	21.47	5.982	.787	.902
y53	21.43	5.564	.835	.895
y54	21.33	6.161	.860	.895
y55	21.37	6.033	.805	.900
y56	21.37	5.689	.842	.894

#### Reliability Coefficients

N of cases = 30.0

N of Items = 65

Alpha = .984





ภาคผนวก ข

## รายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

โรงเรียน	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1 วัดท้าวอุทอง	-	10	10	0	2	2
2 บ้านหนองชะอม	1	6	7	1	1	2
3 บ้านแหลมหิน	1	36	37	1	7	8
4 ชุมชนบ้านขอนแก่น	1	17	18	1	3	4
5 บ้านดงบัง	1	13	14	1	2	3
6 ชุมชนวัดหนองจวง	1	16	17	1	3	4
7 วัดลำดวน	1	15	16	1	2	3
8 วัดหาดสะแก	1	11	12	1	2	3
9 วัดเสียบ (หริ่ววิทยานุกูล)	-	4	4	0	1	1
10 บ้านห้วยเกษียร	1	9	10	1	1	2
11 วัดเนินไม้หอม	-	4	4	0	1	1
12 บ่อแร่-ธารเลา	1	7	8	1	1	2
13 บ้านเนินหอม	1	15	16	1	2	3
14 วัดเนินสูง	1	5	6	1	1	2
15 วัดประสาธน์รังสรรค์	1	18	19	1	3	4
16 วัดทุ่งตะลุมพุก	1	7	8	1	1	2
17 วัดประชาวาส	1	5	6	1	0	1
18 วัดหัวกรด	1	13	14	1	2	3
19 วัดสว่างาม(สุทธิเกียรติวิทยา)	-	1	1	0	0	0
20 วัดบ้านพระ	-	5	5	0	1	1
21 อนุบาลเมืองปราจีนบุรี	1	29	30	1	6	7
22 บ้านแหลมไผ่	1	4	5	1	0	1
23 บ้านหนองเต่า	1	7	8	1	1	2
24 วัดบางคาง	-	2	2	0	0	0
25 วัดโบสถ์วิทยา	-	3	3	0	1	1



	โรงเรียน	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
26	เมืองปราจีนบุรี	1	13	14	1	2	3
27	อนุบาลปราจีนบุรี	1	69	70	1	14	15
28	วัดกระท่อมแพ้ว	1	12	13	1	2	3
29	วัดบางกระเบา(สิทธิสารานุกูล)	1	11	12	1	2	3
30	ไผ่แถวอนุสรณ์	1	4	5	1	0	1
31	บ้านบางขาม	1	8	9	1	1	2
32	วัดบางเตย	1	12	13	1	2	3
33	ชุมชนวัดบางแดน	1	14	15	1	2	3
34	บ้านปากคลองบางกระดาน	1	6	7	1	1	2
35	บ้านบางปลาร้า (กมลราษฎร์นุกูล)	1	4	5	1	0	1
36	นิคมพัฒนา	1	7	8	1	1	2
37	อนุบาลวัดบ้านสร้าง	1	30	31	1	6	7
38	วัดหัวไผ่	1	8	9	1	1	2
39	วัดพิบูลวนาราม	1	4	5	1	0	1
40	บ้านหนองงูเห่าล้อม	1	15	16	1	2	3
41	วัดอินทาราม	1	16	17	1	3	4
42	บ้านบางรุ่งโรจน์	-	2	2	0	0	0
43	วัดใหม่โพธิ์เย็น	1	5	6	1	1	2
44	วัดคลองแม่	1	7	8	1	1	2
45	วัดเทพพิทักษ์บุญญาราม	-	3	3	0	1	1
46	ประชุมเขตศึกษา	1	6	7	1	1	2
47	วัดมูลเหล็ก	-	5	5	0	1	1
48	บ้านคลองสอง (ราษฎร์บำรุง)	-	2	2	0	0	0
49	วัดไชยมงคล	1	10	11	1	1	2
50	บ้านด่าน	-	5	5	0	1	1
51	วัดเกาะลอย	-	2	2	0	0	0
52	วัดศรีสุทธาวาส	-	-	0	0	0	0
53	วัดหนองคูม	1	13	14	1	2	3

โรงเรียน	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม	
54	วัดทุ่งสบก	-	4	4	0	1	1
55	วัดใหม่กวางทอง	-	3	3	0	1	1
56	วัดตะเคียนทอง	1	5	6	1	1	2
57	วัดศรีมงคล	1	10	11	1	1	2
58	วัดดงบัง (ดงบังบำรุงวิทย์)	1	10	11	1	1	2
59	วัดบ้านโนน	1	15	16	1	2	3
60	บ้านหอย(เดิมเอนยิเนียร์อุปถัมภ์)	1	15	16	1	2	3
61	วัดเกาะมะไฟ	1	10	11	1	1	2
62	วัดบุฝ้าย	-	6	6	0	1	1
63	บ้านว่านบ้านด่าน	1	14	15	1	2	3
64	บ้านโคกสว่าง	-	11	11	0	2	2
65	วัดจิงกระชาย	1	6	7	1	1	2
66	อนุบาลประจันตคาม	1	31	32	1	6	7
67	วัดคงไชยมัน	-	2	2	0	0	0
68	ชุมชนวัดศรีประจันตคาม	1	40	41	1	8	9
69	ชุมชนวัดบ้านไฉ้	1	13	14	1	2	3
70	วัดโพธิ์งาม	-	2	2	0	0	0
71	วัดพรหมรังษีมิตรภาพที่ 1	1	20	21	1	4	5
72	บ้านเขานันทา	1	6	7	1	1	2
73	บ้านคลองแก้มขี้	1	6	7	1	1	2
74	วัดอินทร์ไตรย์	-	5	5	0	1	1
75	บ้านประเถท(โพธิพิทยาราม)	1	6	7	1	1	2
76	วัดหนองแก้ว	1	7	8	1	1	2
77	วัดโคกเขื่อน	1	8	9	1	1	2
78	วัดประดิษฐาราม	1	6	7	1	1	2
79	วัดประสาทรังสฤษฎี	1	5	6	1	1	2
80	วัดราษฎร์เจริญศรัทธาธรรม	1	36	37	1	7	8
81	บ้านประพาส	1	44	45	1	9	10

โรงเรียน	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
82 บ้านวังทะลุ	1	24	25	1	4	5
83 บ้านวังขอน	1	12	13	1	2	3
84 บ้านดงกระตงยาม	1	14	15	1	2	3
85 บ้านย่านนางวัง	1	11	12	1	2	3
86 บ้านโป่งไผ่	1	20	21	1	3	4
87 วัดบุญยไพบ	1	9	10	1	0	1
88 วัดหลังถ้ำวิทยาคาร	1	4	5	1	0	1
89 บ้านท่าคูม	1	28	29	1	5	6
90 วัดบุพพาราม	1	5	6	1	0	1
91 วัดอรัญไพโรศรี	1	9	10	1	1	2
92 อนุบาลศรีมหาโพธิ	-	11	11	0	2	2
93 บ้านหนองกระทุ่ม	1	10	11	1	1	2
94 บ้านหนองหอย	1	6	7	1	1	2
95 บ้านหว่าเอน	1	15	16	1	2	3
96 วัดสัมพันธ	1	10	11	1	1	2
97 วัดระเบาะไผ่	1	42	43	1	8	9
98 บ้านปรือวายใหญ่	1	17	18	1	3	4
99 วัดใหม่ประชุมชนมิตรภาพที่ 76	1	15	16	1	2	3
100 บ้านโป่งกะพ้อ	1	7	8	1	1	2
101 บ้านมาบเหียง	-	2	2	0	0	0
102 วัดหนองโพรง	1	9	10	1	1	2
103 บ้านโคกกระเจียว	1	6	7	1	1	2
104 วัดนพคุณทอง	-	6	6	0	1	1
105 วัดหนองหูช้าง	1	9	10	1	1	2
106 หัวขาววิทยา	1	15	16	1	2	3
107 ชุมชนบ้านเกาะสมอ(สามัคคีวิทยา)	1	12	13	1	2	3
108 บ้านหนองปรือน้อย	1	9	10	1	1	2
109 วัดเนินผาสุก	1	7	8	1	1	2

โรงเรียน	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
110 วัดลิรัญคอน	1	5	6	1	1	2
111 วัดคู์ลำพัน	1	5	6	1	1	2
112 บ้านโป่งตะเคียน	1	16	17	1	3	4
113 วัดสระข่อย	1	11	12	1	2	3
114 วัดแสงสว่าง	1	8	9	1	1	2
115 บ้านโคกพนมดี	1	12	13	1	2	3
116 วัดต้นโพธิ์ศรีมหาโพธิ์	-	5	5	0	1	1
117 อนุบาลศรีมหาโพธิ์	1	17	18	1	3	4
118 วัดสระมะเขือ	-	7	7	0	2	2
119 วัดไผ่งาม	1	12	13	1	2	3
รวม	93	1,343	1,436	93	130	313

ที่มา : ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1, 2563.

รายชื่อโรงเรียนที่รับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำนวน 3 โรงเรียน

ที่	ชื่อโรงเรียน
1	โรงเรียนอนุบาลศรีมหาโพธิ์
2	โรงเรียนวัดระบะเภาไฟ
3	โรงเรียนบ้านประพาส



๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอลงแบบสอบถามเพื่อทดสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำวิทยานิพนธ์  
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ด้วย นางสาวธาราพิศย์ สอนหัด นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
 การศึกษา วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การดำเนินงาน  
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแนบแบบสอบถามเพื่อเก็บ  
 ข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
 ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครูศาสตร์

โทร.๐๒ - ๖๕๕-๗๓๐๐ ถึง ๖๕๕-๖๕๕๓

(นางสาวธาราพิศย์ สอนหัด โทร. ๐๙๗-๕๕๕-๔๕๕๖)

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวธาราทิพย์ สอนหัด

ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ.2558

ครุศาสตร์บัณฑิต (คบ.) คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

โรงเรียนวัดระเบาะไผ่

