

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา  
เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
สิงหาคม 2567  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา  
เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
สิงหาคม 2567  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND  
BEING A PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY IN THE SCHOOL FOR THE DEAF  
BANGKOK METROPOLITAN REGION UNDER THE SPECIAL EDUCATIONAL  
ADMINISTRATION BUREAU



NUTCHARIN KONKAEW

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Master of Education Degree  
in Educational Administration

August 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา

เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ของ นุจรินทร์ ก้อนแก้ว

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักชิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา  
เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** นุจรินทร์ ก้อนแก้ว, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย  
พะเยา, 2567
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\*Power เวอร์ชัน 3.1 ได้กลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 153 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการใช้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .899 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.476$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**Title:** RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND BEING A PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY IN THE SCHOOL FOR THE DEAF BANGKOK METROPOLITAN REGION UNDER THE SPECIAL EDUCATIONAL ADMINISTRATION BUREAU

**Author:** Nutcharin Konkaew, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2024

**Advisor:** Asst.Prof. Dr. Somsak Aeamkongsee

**Keywords:** Academic Leadership, Professional Learning Community

#### ABSTRACT

The purposes of this research were 1) study the level of academic leadership in the school for the deaf Bangkok metropolitan region under the special educational administration bureau. 2) study the level of professional learning community in the school for the deaf Bangkok metropolitan region under the special educational administration bureau. 3) study the relationship between academic leadership with being a professional learning community of educational institutions in the school for the deaf Bangkok metropolitan region under the special educational administration bureau. The sample size was calculated using the program G\*Power version 3.1. The sample was obtained by simple proportional random sampling. is a personnel teachers in the school for the deaf Bangkok metropolitan region under the special educational administration bureau. academic year 2023, 153 people. used to collect data was a questionnaire. There was content validity, the IOC value was 1.00, the confidence value of the whole questionnaire was .899. Statistics used in data analysis were mean, standard deviation, percentage and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research were as follows: 1) Academic Leadership in the school for the deaf Bangkok metropolitan region under the special educational administration bureau, the overall level was at a highest level. 2) professional learning community in the school for the deaf Bangkok metropolitan region under the special educational administration bureau, the overall level was at a highest level. 3) relationship between academic leadership with being a professional learning community of educational institutions in the school for the deaf Bangkok metropolitan region under the special educational administration bureau, the overall level was at a Moderate level ( $r = .476$ ) with statistical significance at the .01 level.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ทุ่มเท สละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ตลอดจนช่วยปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยจนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพฯ) ประธานคณะกรรมการการสอบศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพฯ) กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดร.ธารินทร์ รसानนท์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพฯ) และ ดร.ชัยพร พันธุ์น้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 56 จังหวัดน่าน ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และให้คำแนะนำที่ดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป และขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกท่านของโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประจำปี 2565 ทุกท่านที่สนับสนุนช่วยเหลือห่วงใยและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยโดยตลอด ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว พี่ น้อง เพื่อน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้เป็นกำลังใจของผู้วิจัย คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของท่าน

นุจรินทร์ ก้อนแก้ว

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
โรงเรียนโสตศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	14
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	22
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	40

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	43
สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สัญลักษณ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
บทที่ 5 บทสรุป .....	64
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผลการวิจัย.....	65
ข้อเสนอแนะ .....	68
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	78
ภาคผนวก ข ผลการหาค่า IOC.....	79
ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย.....	89
ประวัติผู้วิจัย.....	97

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างการรับรู้ของครูและบุคลากร จำแนกตามโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 โรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ.....	41
ตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	47
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ โดยภาพรวม.....	49
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ การกำหนดพันธกิจ.....	49
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ การบริหารหลักสูตรและการสอน.....	50
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ การนิเทศการสอน.....	52
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน.....	53
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน.....	54
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสต ศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม.....	55

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน โสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านวิสัยทัศน์ ร่วม .....	56
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน โสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	57
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน โสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านภาวะผู้นำ ร่วม .....	58
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน โสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ .....	59
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน โสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านชุมชน กัลยาณมิตร .....	60
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน โสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านโครงสร้าง สนับสนุนชุมชน .....	61
ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ .....	62

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 6



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 กล่าวว่า รัฐจะต้องจัดการศึกษาให้กับเด็กทุกคนเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนสำเร็จการศึกษาภาคบังคับโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยความร่วมมือของภาครัฐและภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษา ให้ภาครัฐส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานสากล (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560)

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 มาตรา 5 กล่าวว่า บุคคลที่มีความบกพร่องมีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ตั้งแต่แรกเกิด หรือเมื่อพบความพิการ มีสิทธิได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา และสามารถเลือกรับบริการทางการศึกษา ในรูปแบบที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการจำเป็นพิเศษ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาตรา 4 การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กระทรวงศึกษาธิการจะต้องรับผิดชอบจัดบริการทางการศึกษาให้ทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ จะมีความแตกต่างไปจากการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปกติทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคนิค วิธีการสอน กระบวนการจัดการเรียนการสอน เนื้อหาในแต่ละรายวิชา เครื่องมือและสื่อนวัตกรรม สำหรับจัดการเรียนการสอน โดยต้องจัดให้ตรงตามความต้องการจำเป็นพิเศษ เต็มตามศักยภาพของผู้เรียน มีความรู้ มีทักษะในทุกด้านสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกันไป โดยปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการที่สอดคล้องกับ “การศึกษา” คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม ความคิด สร้างสรรค์ การสร้างความรู้ที่เกิดจากการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551, 5 กุมภาพันธ์ 2551, หน้า 1-13)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวว่า โรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีภารกิจในการดำเนินงานที่แตกต่างจากโรงเรียนปกติทั่วไป การบริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารทางการศึกษาพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางการศึกษาพิเศษโดยตรง จะต้องมีความเข้าใจ มีน้ำใจ ความเสียสละ และอดทน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาโดยตรงกับทุกระดับ การที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ มีความเข้าใจในเรื่องการบริหารทั้งขอบข่ายและภารกิจ การบริหาร และการจัดการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับครู และนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ มีทักษะการบริหาร และมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการอีกด้วย

ครูก (Krug, 1992, p. 53 อ้างอิงใน กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565, หน้า 38-41) ได้เสนอองค์ประกอบที่มีประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์ไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการดังกล่าว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และจุดเน้นในมาตรฐานที่ 3 ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องคนพิการและผู้ด้อยโอกาส (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566, สื่อบนไลน์)

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจะมีคุณภาพได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง การจัดการเรียนการสอนของครูที่มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น (Perkey and Smith, 1993, p. 114 อ้างอิงใน เอื้อมพร บ่อไทย, 2563, หน้า 13) ขณะเดียวกัน Irfan and Usman (2017, p. 175-186 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565, หน้า 2) กล่าวว่า ปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการวางแผนหลักสูตร ขาดการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารและประสานงานมีน้อย เครือข่ายทางวิชาการยังไม่เป็นระบบ จากนโยบายของรัฐบาลที่จะพยายามให้ครูเปลี่ยนบทบาทจากการสอนจากที่เน้นความรู้ ความจำ มาสอนเชิงวิเคราะห์ กระทรวงศึกษาธิการได้นำหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เข้ามาขับเคลื่อนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าของโลกให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่ตนเองมีความสนใจมีการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะ แสวงหาความรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญ

ในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยครูคอยกระตุ้นความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ครูผู้สอนจะเข้าใจวิธีการสอน รูปแบบ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ให้แตกต่างกัน แล้วนำแนวทางที่ได้จากคำแนะนำในชุมชนไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ส่วนผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมโดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการและเข้าร่วมอย่างเต็มใจร่วมสร้างบรรยากาศเหมาะสมต่อการเรียนรู้ อีกทั้งสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและลดอัตราการตกซ้ำชั้นของนักเรียน ซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการเรียนรู้อีกด้วย (เรวณี ชัยเขาวรัตน์, 2560)

การพัฒนาโรงเรียนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการบริหารจัดการคุณภาพ การศึกษา เพื่อการสร้างสรรค์องค์ความรู้ความสามารถของผู้เรียนให้มีความหลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่พัฒนาคุณภาพการศึกษา สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพชีวิต และค่านิยมที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมายจัดการศึกษาเพื่อสร้างคน และสร้างงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนสำคัญของการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ที่ตรงตามความต้องการ และความสามารถของผู้เรียน (มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล, 2557) และรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทของสถานศึกษาในประเทศไทยเป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง คือ ยุคความรู้ที่มีการถ่ายโอน และเชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็ว ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ สถานศึกษาจำเป็นต้องระดมกำลังความสามารถร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยน ปรับตัว พัฒนาคุณภาพให้ก้าวทัน สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต และการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงครูและบุคลากรในองค์กร ดังนั้นการเรียนรู้บนพื้นฐานการปฏิบัติงานร่วมกันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารงานวิชาการทั้งในระดับห้องเรียน ในระดับสถานศึกษา และระดับกลุ่มสถานศึกษา โดยควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและมุ่งปฏิรูป การจัดการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยคุณภาพของครูเป็นสำคัญ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเกิดจากค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความเป็น กัลยาณมิตร และยึดหลักพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมกันปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาผู้เรียน ร่วมใจและ ร่วมเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหาร นักการศึกษา สู่อุบัติความสำเร็จของผู้เรียน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากร การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 23-25)

จากที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญอย่างมาก และมีแนวโน้มให้เข้าใจได้ว่าหากภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็จะเป็นประโยชน์ ต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา การวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนโสตศึกษา

เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้การวิจัยทางการบริหารการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

### สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์กันทางบวก

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารวิชาการเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามกรอบแนวคิดของครูก (Krug, 1992, p. 53 อ้างอิงใน กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565, หน้า 38-41) จำนวน 5 ด้าน ดังนี้
  - 1.1 การกำหนดพันธกิจ
  - 1.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน
  - 1.3 การนิเทศการสอน
  - 1.4 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
  - 1.5 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารวิชาการเกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 26-29) จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
- 2.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ
- 2.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม
- 2.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
- 2.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร
- 2.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

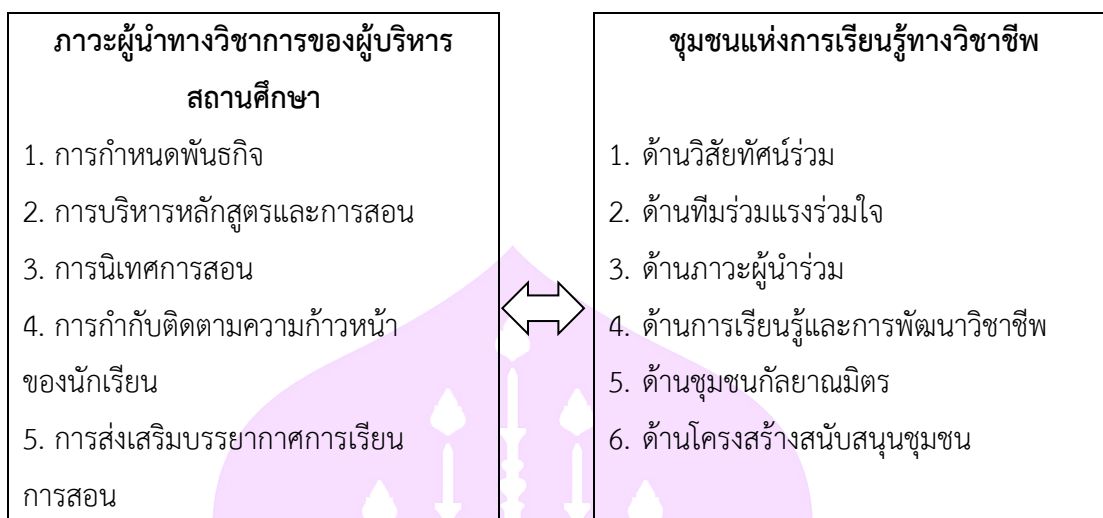
#### **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร ได้แก่ การรับรู้ของครูและบุคลากร โรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 4 โรงเรียน รวม 222 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การรับรู้ของครูและบุคลากร โรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 4 โรงเรียน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 153 คน

#### **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามกรอบแนวคิดของครูก (Krug, 1992, p. 53 อ้างอิงใน กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565, หน้า 38-41) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยใช้ข้อสรุปประกอบตัวแปร (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 26-29) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ และเทคโนโลยี ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ โน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา กำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน ตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน และส่งเสริมบรรยากาศการเรียน การสอนที่นำไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

**1.1 การกำหนดพันธกิจ** หมายถึง ผู้บริหาร จัดทำวิสัยทัศน์ และพันธกิจและมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและระบุชัดเจน กำหนดเป้าหมายจะต้องไม่ประมาณการในทิศทางที่สูงเกินไป ให้เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากไม่มีการระบุพันธกิจที่ชัดเจนก็เท่ากับการเดินทางที่ไม่มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน

**1.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน** หมายถึง ผู้บริหารรู้ขอบข่ายและโครงสร้างของหลักสูตร และรายวิชาที่กำหนดไว้ เป็นผู้ชี้แนะแนวทางเกี่ยวกับวิธีการสอนกับครูให้เข้ากับบริบทในท้องถิ่นของตนเองได้ ตลอดจนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและการเอาใจใส่ที่จะพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

**1.3 การนิเทศการสอน** หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศการสอนของครู เพื่อนำมาแก้ไขข้อบกพร่อง ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษากับครูผู้สอน โดยการที่ต้องมองไปข้างหน้าและเอาใจใส่ ให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยในการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีอย่างต่อเนื่อง

**1.4 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน** หมายถึง ผู้บริหารมีการตรวจสอบคุณภาพของนักเรียน และเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีเทคนิคหลากหลาย เพื่อนำมาประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสามารถบอกผลลัพธ์ที่จะเกิดต่อการประเมินในตัวนักเรียนได้อย่างชัดเจน มีการประเมินการสอน และการประเมินหลักสูตร อีกทั้งตลอดจนวางแผนพัฒนาผู้เรียนในการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน โดยมีการกำกับติดตามในกระบวนการทั้งหมด

**1.5 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน** หมายถึง ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียนและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ บรรยากาศที่ดีจะช่วยกระตุ้นพลังของครูและนักเรียน มีมุขวิชาการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและรวมไปถึงการจัดอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัยและสะอาด มีการดูแลอย่างมีระบบ เพราะโรงเรียนเป็นสิ่งที่ผู้ปกครองมีความคาดหวังอย่างมาก ในผลที่จะเกิดกับตัวนักเรียน

**2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหารผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่น ๆ และนักเรียนในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือมีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ระหว่างสมาชิกโดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้น และต่อเนื่องโดยสมาชิกในชุมชน เกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ในการร่วมกิจกรรมเพราะได้รับอิสระในการคิดทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเอง และองค์กร ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

**2.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิผล

**2.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างทุ่มเทเสียสละ ร่วมกันพัฒนาแนวทางในการจัดเตรียมการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มสมรรถนะของนักเรียนและองค์กร ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการสังเกตการเรียนการสอน แนะนำกระตุ้นให้ความรู้และทักษะเพิ่มเติมได้ในทุกโอกาสเพื่อแลกเปลี่ยนสะท้อนความคิดเห็น ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนและนำผลที่ได้ไปใช้

**2.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและทักษะชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น

**2.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพที่ตรงกับภาระงานโดยมุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียน โดยการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบรรยากาศที่เป็น

การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

**2.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการทำงานร่วมกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน มีความเอื้ออาทร ความเคารพบุคลากร ร่วมรับรู้และร่วมยินดีในความสำเร็จ ร่วมแรงร่วมใจ สู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งสนับสนุน ส่งเสริมการให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

**2.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้สนับสนุนที่ก่อให้เกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีความสะดวก มีการบริหารความเสี่ยง มีความเชื่อถือ ความเคารพซึ่งกันและกัน

**3. ครูและบุคลากร** หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 4 โรงเรียน

**4. โรงเรียนโสตศึกษา** หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาให้แก่เด็กพิการเฉพาะประเภทความพิการด้านบกพร่องทางการได้ยิน ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีจำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่

- 4.1 โรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระบรมราชูปถัมภ์
- 4.2 โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ
- 4.3 โรงเรียนโสตศึกษานนทบุรี
- 4.4 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

#### ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. เป็นแนวทางสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ในการพัฒนา ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจในหัวข้อที่วิจัย ดังนี้

1. โรงเรียนโสตศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
  - 1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนโสตศึกษา
  - 1.2 บริบทของโรงเรียนโสตศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 2.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 2.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
  - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
  - 4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
  - 4.3 บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการ
  - 4.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1. งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2. งานวิจัยต่างประเทศ

## โรงเรียนโสตศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

### ความเป็นมาของโรงเรียนโสตศึกษา

ความเป็นมาของโรงเรียนโสตศึกษา การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาประเทศ บุคคลพิการ ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมควรได้รับบริการทางการศึกษา ทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่จะให้บุคคลพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมในสังคมทั่วไปอย่างเป็นสุขจากพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาตรา 4 กล่าวว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการคือ การเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น โดยอาศัยกระบวนการทางการแพทย์ การศึกษา สังคม และการฝึกอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543, หน้า 1)

การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการของประเทศไทย ดำเนินการโดยตระหนักถึงเรื่องสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนควรจะได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทัดเทียมกัน ซึ่งการดำเนินงานในส่วนของคนพิการนี้เป็นภาระหน้าที่โดยตรงของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ดำเนินงานมาตั้งแต่ พ.ศ. 2482 จนกระทั่งถึงปัจจุบันนี้และกำลังจะพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในอนาคต (อภิปัตย์ คลีสุนทร และเสถียร อูสาหะ, 2547, สื่อออนไลน์) อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดสิทธิในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย นอกจากนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 วรรคสอง กำหนดว่าการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีโอกาส หรือด้อยโอกาสต้องมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นรัฐจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้รับการบริการการศึกษาอย่างทั่วถึงเพียงพอและมีคุณภาพ การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการควรจัดให้เร็วที่สุด และสนองตอบกับความต้องการของผู้พิการ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง เพื่อพัฒนาคนพิการให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ เด็กพิการเป็นเด็กกลุ่มพิเศษที่ต้องจัดการศึกษาพิเศษให้ เพราะเด็กพิการไม่สามารถจะรับประโยชน์สูงสุดจากโครงการการศึกษาที่จัดให้เด็กปกติ เด็กพิการจะได้รับสิทธิทางการศึกษาเมื่อมีนโยบายการศึกษาพิเศษที่ดี ซึ่งจะเป็นแนวทางให้มีการจัดการศึกษาที่เหมาะสม รวมทั้งการจัดบริการด้านอื่น ๆ ที่เด็กแต่ละคนมีความจำเป็นต้องได้รับ ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดนโยบายการศึกษาพิเศษเป็นการเฉพาะ นอกเหนือจากนโยบาย ตามแผนการศึกษาชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในด้านการศึกษาพิเศษ ซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงและเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดขอบข่ายนโยบาย เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาปกติและสอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษาพิเศษ (เบญจมา ชลธาร์นนท์, 2538, หน้า 5) จากแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษาที่เริ่มต้นตัวในช่วงต้นของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544

นำไปสู่การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาครั้งใหญ่ในปัจจุบัน โดยมีการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นนักกฎหมายแม่บททางการศึกษาที่จะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาของชาติทั้งระบบ

สรุปได้ว่า จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีส่วนสำคัญต่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องนำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา เช่น แนวคิดที่ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาต้องสนองตอบความต้องการและเป็นไปตามศักยภาพของเด็กซึ่งจะสะท้อนในรูปแบบของการจัดโปรแกรมการศึกษาเป็นรายบุคคล และนอกจากนี้การจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาควรจัดประสบการณ์โดยให้นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนหรือให้มีวิทยากรจากชุมชนมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ ไม่แปลกแยกจากชุมชน

#### **บริบทของโรงเรียนโสตศึกษา**

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 4 แห่ง ประกอบด้วย

#### **โรงเรียนเศรษฐเสถียร ในพระราชูปถัมภ์**

เป็นโรงเรียนสอนคนหูหนวกแห่งแรกของประเทศไทย เป็นโรงเรียนรัฐบาล สังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กระทรวงศึกษาธิการ พัฒนามาจากหน่วยทดลองสอนคนหูหนวกโรงเรียนเทศบาล 17 (วัดโสมนัสวรวิหาร) กรุงเทพมหานคร ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2494 ต่อมาในวันที่ 25 มีนาคม 2495 คุณหญิงโตะ นเรนดีบัญชาภิจ ได้มีจิตศรัทธาบริจาคส่วนตัวของท่านตั้งเป็นมูลนิธิให้ชื่อว่า “มูลนิธิเศรษฐเสถียร” เพื่อเป็นอนุสรณ์แห่งตระกูล “เศรษฐบุตร์” อันเป็นตระกูลของพระยานเรนดีบัญชาภิจ สามีมของท่าน กับตระกูล “โชติกเสถียร” ซึ่งเป็นตระกูลของคุณหญิงเอง มูลนิธิเศรษฐเสถียร มีวัตถุประสงค์ที่จะร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการในการจัดสร้างโรงเรียนสอนคนหูหนวกขึ้นในที่ดินแห่งนี้ โดยในปี พ.ศ. 2496 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างอาคารโรงเรียนและงบประมาณสำหรับครุภัณฑ์ และการดำเนินงานของโรงเรียนในปีที่ครบรอบปีที่ 2 แห่งการจัดการศึกษาสำหรับคนหูหนวกในประเทศไทย ซึ่งตรงกับวันที่ 10 ธันวาคม 2496 ได้มีพิธีเปิดโรงเรียนสอนคนหูหนวกในประเทศไทยขึ้นอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2504 โรงเรียนสอนคนหูหนวกแห่งนี้ได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนสอนคนหูหนวกดุสิต อันเนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งโรงเรียนสอนคนหูหนวกแห่งใหม่ขึ้นที่บริเวณอาคารสงเคราะห์ทุ่งมหาเมฆ ในปี พ.ศ. 2518 กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายให้โรงเรียน สอนคนหูหนวกทั่วประเทศ เปลี่ยนชื่อ จากโรงเรียนสอนคนหูหนวกเป็นโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดต่าง ๆ คณะกรรมการมูลนิธิอนุเคราะห์คนหูหนวกได้เสนอเปลี่ยนชื่อโรงเรียนสอนคนหูหนวกดุสิต เป็นโรงเรียนเศรษฐเสถียร เพื่อเป็นอนุสรณ์แด่มูลนิธิเศรษฐเสถียรที่ยุบเลิกไป จึงปรากฏชื่อโรงเรียนเศรษฐเสถียร ตั้งแต่วันที่ 1

มกราคม 2518 ต่อมาเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2545 สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ รับโรงเรียนเศรษฐเสถียรไว้ในพระราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นโรงเรียนสอน คนหูหนวกแห่งแรกของประเทศไทย ที่ได้รับพระราชทานและมีการกำหนดนโยบายของโรงเรียนไว้ ดังนี้

### **วิสัยทัศน์ (Vision)**

โรงเรียนเศรษฐเสถียร ในพระราชูปถัมภ์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินให้เป็นนวัตกรรม รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะ มีวินัย คุณธรรม บนพื้นฐานวัฒนธรรมไทย มีทักษะ คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

### **พันธกิจ (Mission)**

พันธกิจที่ 1 มุ่งพัฒนาให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

พันธกิจที่ 2 มุ่งพัฒนาครูให้มีความสามารถและสร้างนวัตกรรมการสอนที่สอดคล้องกับ ผู้เรียน

พันธกิจที่ 3 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และเป็นนวัตกรรม

พันธกิจที่ 4 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะ มีวินัย คุณธรรมบนพื้นฐานวัฒนธรรมไทย

### **โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ**

โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ เดิมชื่อโรงเรียนสอนคนหูหนวกทุ่งมหาเมฆ เป็นโรงเรียนสอนคนหูหนวกแห่งที่ 2 ของประเทศไทย ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2504 โดยมีหม่อมหลวงปิ่น มาลากุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานในพิธีเปิด เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2504 บนที่ดินของกรมประชาสัมพันธ์เนื้อที่ 10 ไร่ 40 ตารางวา เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2521 นายแพทย์บุญสม มาร์ติน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนสอนคนหูหนวกทุ่งมหาเมฆ เป็นโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ ปัจจุบันเปิดสอนนักเรียนพิการที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แบบอยู่ประจำและไปกลับ นักเรียนที่เป็นบุคคลออทิสติกและนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งโรงเรียนโสตศึกษาโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆได้มีการกำหนดนโยบายของโรงเรียนไว้ ดังนี้

### **วิสัยทัศน์ (Vision)**

โรงเรียนก้าวหน้าเทคโนโลยี มีความพอเพียง ผู้เรียนเป็นคนดี มีทักษะอาชีพ

### พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยี และทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญ ในศตวรรษที่ 21 ทักษะพื้นฐานอาชีพ มีทักษะชีวิต และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

พันธกิจที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการใช้ เทคโนโลยี เพื่อแสวงหาความรู้ และจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน

พันธกิจที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการและสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและ เชื่อมโยงเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

พันธกิจที่ 4 พัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ครอบคลุมทุกประเภทและระดับความพิการ

### โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี เดิมชื่อโรงเรียนวัดจำปา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา แห่งชาติ ตั้งอยู่ที่ตำบลบางระมาด อำเภอตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เปิดทำการสอนตั้งแต่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ซึ่งสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติได้โอนโรงเรียนให้กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ใน ปี พ.ศ. 2523 กองการศึกษาพิเศษมอบให้เปิดรับนักเรียนที่มีความบกพร่อง ทางการได้ยินหูหนวก-หูตึง และได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนโสตศึกษาวัดจำปา เปิดรับนักเรียนตั้งแต่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยรับนักเรียนประจำและไปกลับ นักเรียนส่วนมากเป็นนักเรียนประจำ และในปี พ.ศ. 2532 กระทรวงศึกษาธิการได้เห็นว่าสถานที่ตั้งโรงเรียนโสตศึกษาวัดจำปาเดิมคับแคบ มีน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องปิดโรงเรียนเป็นเวลานาน จึงมีคำสั่งให้ย้ายโรงเรียนจากสถานที่เดิม มาตั้งอยู่ ณ โรงเรียนมัธยมบางบัวทอง ตำบลโสนลอย อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และได้อนุมัติ ให้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนโสตศึกษาวัดจำปาเป็นโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี รับนักเรียนตั้งแต่ ชั้นอนุบาล-ชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลาย ทั้งประจำและไปกลับ ซึ่งโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี ได้มีการกำหนดนโยบายของโรงเรียนไว้ ดังนี้

### วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษตามมาตรฐาน การศึกษา มีทักษะอาชีพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ 1 จัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษตามมาตรฐาน การศึกษา

พันธกิจที่ 2 พัฒนาสมรรถนะนักเรียนรายบุคคลให้เต็มตามศักยภาพโดยยึดหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

พันธกิจที่ 4 ส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

### โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ตั้งอยู่เลขที่ 69 หมู่ที่ 4 ตำบลวัดแค อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เปิดทำการสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน บกพร่องทางสติปัญญา และพิการซ้อน ระดับชั้นอนุบาล ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เนื้อที่ 36 ไร่ 2 งาน เขตพื้นที่บริการ ได้แก่ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สมุทรปราการ ราชบุรี นครปฐม และกรุงเทพมหานคร ซึ่งโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมได้มีการกำหนดนโยบายของโรงเรียนไว้ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

สถานศึกษาตามรอยศาสตร์ของพระราชา มุ่งมั่นสร้างศักยภาพผู้เรียน และบริการสาธารณะที่เป็นเลิศ

#### พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ 1 เสริมสร้างอัตลักษณ์และคุณภาพผู้เรียน

พันธกิจที่ 2 เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรเชิงสมรรถนะ

พันธกิจที่ 3 สร้างนวัตกรรมองค์กร

พันธกิจที่ 4 จัดบริการสาธารณะ

พันธกิจที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเชิงคุณภาพที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

#### ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การปฏิรูปการศึกษามีเจตนารมณ์ประการหนึ่ง คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางการดำเนินการแบบเดิมไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ปัจจุบัน มีแนวคิดการปรับกระบวนทัศน์ให้โรงเรียนเป็น “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” (Professional community) เพื่อให้มีบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549, สื่อออนไลน์) คำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Professional Learning Community เรียกโดยย่อว่า PLC นักวิชาการหลายคนให้นิยามชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของหน่วยงาน หรือชุมชนที่ดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องพร้อม ๆ กัน เกี่ยวกับการอนุรักษ์ บำรุงรักษา พัฒนา ปกป้อง ค้ำครอง พิทักษ์ ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ สืบสาน

พัฒนา เผยแพร่ และปลูกจิตสำนึกให้แก่สมาชิกได้เรียนรู้ด้วยวิธีการผ่านผู้รู้ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและจากองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งทำให้สมาชิก สามารถสร้าง ความรู้ สร้างทักษะและมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ตลอดจนใช้ความรู้เป็นเครื่องมือ ในการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน หรือชุมชนนั้น ๆ

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 135-136) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การมีคุณค่าร่วมกันและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 93) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่ม ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันระหว่างครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนการเป็นผู้นำร่วมกันของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูเป็นประธานในการเปลี่ยนแปลง

ราชบัณฑิตยสถาน (2558) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by Doing) การถอดบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกัน ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นประสิทธิผลของผู้เรียนและความสุขของการทำงานร่วมกัน

ทูลู และหลุยส์ (Toole and Louis, 2002, p. 11 อ้างอิงใน ปริญญา อุปลา, 2564, หน้า 68) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มคนมีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยมุ่งการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หมายถึง เป็นการรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหารผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่น ๆ และนักเรียนในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือมีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกโดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้น และต่อเนื่องโดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ในการร่วมกิจกรรมเพราะได้รับอิสระในการคิดทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

### ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตามแนวคิดศาสตร์ทางการจัดการความรู้ (Knowledge Managements หรือ KM) นั้น อธิบายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC (Professional Learning Community) คือ “ชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice: CoP)” โดยอธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ (CoP) ของครู (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 12) ในราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community)” ไว้ใน 3 แนว ดังนี้

1. สังคมหรือกลุ่มคน ที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้จึงมีการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. สิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและสังคมที่สร้างขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่เรียน โดยปรับโครงสร้างหรือออกแบบหลักสูตรที่ให้ความสำคัญแก่สิ่งเหล่านี้
3. ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนบุคคลในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้ปกครอง การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555, หน้า 10)

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 136) กล่าวว่า ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์มีความจำเป็นอย่างมาก ต่อการพัฒนาศิษย์ การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยเริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้ง ครูควรเรียนรู้ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียน เป็นสำคัญ และครูควรมอง “ศิษย์ของเรา” มากเก่า “ศิษย์ของฉัน” ซึ่งการรวมตัวเพื่อการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ อาจเป็นเรื่องยากที่จะทำเพียงลำพังแล้วหวังผลให้เกิดการขับเคลื่อน ทั้งระบบโรงเรียน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งความเป็นโรงเรียนย่อมมีความเป็นชุมชนอยู่แล้วโดยพื้นฐาน และวิจารณ์ พานิช ได้อธิบายว่า กิจกรรมที่ไม่จัดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ โครงการที่มีลักษณะแคบ ตื้นและใช้ระยะเวลาสั้น เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้ทำหรือเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการในลักษณะซื้อบริการที่ปรึกษา รวมทั้ง การประชุมประจำเดือนหรือประจำภาคของโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นการรวมตัวกันของครูกลุ่มหนึ่งในโรงเรียน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ในลักษณะเช่นนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 93-102) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถือเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ มีหลายพื้นที่ได้นำแนวทางของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูและนักการศึกษา ประเทศไทยมีการพัฒนา

วิชาชีพครูในสถานศึกษาในลักษณะที่คล้ายกันกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เช่น ชุมชนการเรียนรู้ของสถาบันอาศรมศิลป์และโรงเรียนรุ่งอรุณ โครงการ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์ ที่พัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC จึงเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน (Complex) โดยแง่มุมที่สำคัญของ PLC เน้นที่การเรียนรู้ มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคน ทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามเพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุด

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการรวมตัวร่วมมือกัน เรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกัน สะท้อนผลกลับ เป็นผู้นำร่วมกันและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องอาศัยความร่วมมือ จากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร ต้องทุ่มเท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

#### **องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนักวิชาการและนักวิจัยเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-29) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา องค์ประกอบด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

#### **ด้านวิสัยทัศน์ร่วม**

วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการมองทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพของความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทาง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 20) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมคือ ความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าของงานนั้น ซึ่งจะทำให้เกิดแรงขับที่จะทำความเข้าใจในทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย นั่นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้

และพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนานักเรียน การรู้จักตนเองและพัฒนาคุณภาพของความเป็นครู การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และการทำภารกิจต่างๆ ร่วมกันภายใต้เป้าหมายที่กำหนด

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนทิศทาง ในการขับเคลื่อน PLC โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือ พัฒนาการของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางพร่วมกัน (Hord, 1997) วิสัยทัศน์ร่วม มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) เชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จพร่วมกัน ถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hargreaves, 2003; Hord, 1997)

2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นเป้าหมายปลายทาง เป้าหมายระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานพร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ ในพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน (DuFour and Eaker, 1998; Hargreaves, 2003; Schmoker, 2004)

3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นภาพเป้าหมายและที่สำคัญเมื่อเห็นภาพ ความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดสัญญาพร่วมกัน พร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงาน ในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน (DuFour and Eaker, 1998; Hargreaves, 2003; Hord, 1997)

4. ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นแนวทางในการปฏิบัติพร่วมกันเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมาย รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากความรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์พร่วมกัน ของครู (DuFour and Eaker, 1998; Kruse, Louis and Bryk, 1995; Senge, 2000)

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้พร่วมกันกำหนด เป้าหมาย พร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนนั้น การเรียนรู้ของนักเรียนส่งผลให้ มีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิผล

#### **ด้านทีมพร่วมแรงพร่วมใจ**

ทีมพร่วมแรงพร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน พร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานพร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมายและพันธกิจ พร่วมกัน

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2560, หน้า 23) กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การช่วยเหลือ สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อเป็นการถ่ายทอดวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ไปสู่ครูท่านอื่นและนำไปใช้ในโอกาสต่อไป

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 27) กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

สรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงาน เป็นทีมอย่างทุ่มเทเสียสละ ร่วมกันพัฒนาแนวทางในการจัดเตรียมการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มสมรรถนะของนักเรียนและองค์การ ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการสังเกตการเรียน การสอน แนะนำกระตุ้นให้ความรู้และทักษะเพิ่มเติมได้ในทุกโอกาสเพื่อแลกเปลี่ยนสะท้อนความคิดเห็น ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนและนำผลที่ได้ไปใช้

### ด้านภาวะผู้นำร่วม

ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีนัยสำคัญ ของการเป็นผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 27-28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนัยสำคัญ ของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อน ด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คนจนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือ

ทำงานร่วมกัน ตระหนักรู้ในตนเอง มีความเมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นโค้ชแก่ผู้ร่วมงาน ได้มีการสร้างมโนทัศน์ มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการก้าวหน้าของผู้อื่น เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลัง อำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดแนวทางบริหารจัดการร่วมกับการสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยมีครูเป็นผู้ลงมือปฏิบัติหรือทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภาวะผู้นำร่วมดังกล่าวมีหัวใจสำคัญคือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิด การเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่นภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและทักษะชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น

### **ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ**

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 28-29) กล่าวว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู มีรายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เป็นหัวใจสำคัญการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์โดยตรงจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก อ้างถึงแนวคิดของเดล (Dale, 1969, หน้า 79) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนรู้ได้มากที่สุด เช่น สะท้อนการเรียนรู้สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการความรู้

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยสำคัญ คือ ครูที่เข้าใจธรรมชาติตนเอง

จะสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์อย่างถ่องแท้ จนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพที่ตรงกับภาระงานโดยมุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียน โดยการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบรรยากาศที่เป็น การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

#### **ด้านชุมชนกัลยาณมิตร**

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 29) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตรเป็นกลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะ คือ มุ่งความสุขของชุมชน ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและเป็นพื้นที่ที่รู้สึกถึงความปลอดภัย ปราศจากความกดดัน เคารพซึ่งกันและกัน เป็นพลังเชิงคุณธรรม ทำงานเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

ประจักษ์ ศรสาลี (2561, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า กลุ่มคนที่อยู่ร่วมมีวิถีชีวิตและวัฒนธรรมร่วมกัน มีคุณลักษณะคือมุ่งเน้นให้เป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเป็นพื้นที่ที่รู้สึกปลอดภัย เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร คุณงามความดีที่สมาชิกทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน มีความสอดคล้องกับ PLC ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานของครู มีความศรัทธาร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและชุมชน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมการพึ่งพาตนเองมีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยปราศจากอำนาจ

สรุปได้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการทำงานร่วมกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน มีความเอื้ออาทร ความเคารพบุคลากร

ร่วมรับรู้และร่วมยินดีในความสำเร็จ ร่วมแรงร่วมใจ สู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งสนับสนุน ส่งเสริมการให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

### ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 29) กล่าวว่า โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะ คือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครู ผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นการทำงานเป็นทีมเป็นหลัก การจัดปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ตามความจำเป็น และบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ มีอิสระในการสร้างสรรค์ชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

สรุปได้ว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้สนับสนุนที่ก่อให้เกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีความสะดวก มีการบริหารความเสี่ยง มีความเชื่อถือความเคารพซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเอกลักษณ์สำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ ระดับองค์การที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับ บริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ ที่มีหน้างานสำคัญคือความรับผิดชอบ การเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ

### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

#### ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อมีผู้นำก็ต้องมีความเป็นภาวะผู้นำด้วย ซึ่งความเป็นผู้นำเป็นคุณสมบัติที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกสัมผัสได้ การนำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นอิทธิพล (Influence) ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Objectives) และเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550, หน้า 303) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจของผู้นำ เพื่อให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำกำหนดไว้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการนำเพื่อนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์การ โดยมุ่งอิทธิพลแรงจูงใจ วิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลในทุกสถานการณ์

วิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะใช้ความสามารถใช้อิทธิพลในการจูงใจ หรือตัดสินใจให้ผู้ตามกระทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ปฏิบัติงานตามที่ต้องการด้วยความเต็ม และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ

อีแวนซีวิช และแมทเธสัน (Ivancevich and Matteson, 2002, p. 425 อ้างอิงใน เกตุสุดา กิ่งกาจร, 2560, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อบุคคลในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดุชฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2560, หน้า 110-119) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ (Leadership)” จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบนพื้นฐานของทางสายกลาง และจัดลำดับความสำคัญ (Priority) สำหรับการดำเนินชีวิต ดังนั้น “ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ” จึงเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่ได้ถูกสังเคราะห์ขึ้นจากทฤษฎีภาวะผู้นำพื้นฐาน 5 รูปแบบ เพื่อให้ผู้นำมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์กร ทักษะและกระบวนการที่ผู้นำเป็นผู้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาสังเคราะห์และนำไปสู่การปฏิบัติ การใช้อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น ความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรม การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้ อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นสัมพันธระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายเพื่อนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

### **ความสำคัญของภาวะผู้นำ**

บรรพต รังงาม (2555, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำในองค์การหรือสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานโดยรวมทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ภารดี อนันต์นรี (2557, หน้า 77-79) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ 1) เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตามแต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าว

มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร และ 4) เป็นหลักยึดให้แกบุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารยังมีความสำคัญมากขึ้น

นิตินิล ภูตะโชติ (2559, หน้า 232) กล่าวว่า ภาวะผู้นำได้มีบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญของผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว

ไอเซนฮาวร์ (Eisenhower, 1968, p. 74 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้นำนั้นต้องการด้วยความเต็มใจมาจากการที่ผู้อื่นก็มีความต้องการจะกระทำสิ่งนั้น ๆ

ราซิก และสวานสัน (Razik and Swanson, 2001, p. 317 เตือนใจ สุนกุล, 2563, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร เพราะจะเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่การดำเนินงานตามกรอบงานประจำแต่เป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำที่มีความเป็นภาวะผู้นำมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์กรให้มีความบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

#### **บทบาทของภาวะผู้นำ**

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2563, สื่อบทเรียนออนไลน์) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำและความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน กล่าวคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ในปัจจุบันสู่กรอบการพัฒนาผู้เรียนในอนาคตมีความสามารถในการเป็นผู้นำมีความสามารถในการริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงและเผยแพร่ แนะนำให้บุคลากรในสถานศึกษานำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ กล่าวคือ ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่นได้รับรู้และให้ข้อมูลสารสนเทศ

ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเสนอและเลือกแนวทางประกอบการตัดสินใจกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนดำเนินงาน ติดตามตรวจสอบ ปรับปรุงพัฒนาและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาและส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3. ผู้บริหารสามารถบริหารการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ กล่าวคือ ผู้บริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ร่วมรับผิดชอบดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ มีการนิเทศการติดตาม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงานและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานผู้บริหาร ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ กล่าวคือ ผู้บริหารมีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาครอบคลุมทั้ง

4. การบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหาร งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป มีการดำเนินงานนิเทศติดตาม ประเมินการดำเนินงานและรายงานประจำปีตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมตามระยะเวลาที่กำหนด มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจ กล่าวคือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านงานบริหาร วิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป และมีความพึงพอใจในผลการบริหาร การจัดการศึกษาของสถานศึกษา

6. ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพ เต็มเวลา กล่าวคือ ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการ ทั้งการพัฒนาและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การสร้างการพัฒนา และการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และเอาใจใส่การจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยมีการติดตามกำกับประเมินและนำผลการประเมินไปพัฒนาหรือปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามภารกิจอย่างเต็มความสามารถและเต็มเวลาทำการ

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2556, หน้า 21) กล่าวว่า การแสดงออกของผู้นำที่มีผลต่อผู้อื่นหรือสังคม เช่น การจูงใจ การตัดสินใจ ใ้บุคคลแสดงออกทางความคิด พฤติกรรมทางอารมณ์ ดังนี้

1. เป็นผู้ชี้แนะ ชี้แนะ ให้คำปรึกษาในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม บุคคลที่มีความสามารถในการชี้นำย่อมเป็นผู้รอบรู้ เรียกว่า ระดับมีอาชีพ
2. เป็นผู้ที่จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้ตามเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับในความคิดเห็น บุคลิกภาพและพฤติกรรม

3. เป็นผู้พัฒนาการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรหรือสังคม ผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีส่วนร่วมกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคม และเป็นบุคคลที่พัฒนาสังคมให้สังคมอยู่อย่างมีความสุข

4. เป็นบุคคลที่มีบทบาทในเชิงวิชาการ มีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการจนสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะต่อองค์กร อีกทั้งผู้นำจะต้องมีผลงานซึ่งเป็นที่ยอมรับ และมีผลงานเผยแพร่ด้วย

5. เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีความฉลาด มีอารมณ์ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นทีมงานที่เข้มแข็ง มีบุคลิกภาพที่งดงาม ทั้งภายในและภายนอก

สรุปได้ว่า ผู้นำมีบทบาทในการชี้แนะให้คำปรึกษาและคอยดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ในการทำงานและวางแผนงานเสมอ ส่งเสริมบุคลากรให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนถึงตัดสินใจและมอบหมายงานตามความเหมาะสม

### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

#### ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

การบริหารงานจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญ เพราะผู้นำคือผู้ที่บริหารจัดการองค์กร และผู้นำจะต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้น และสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และในยุคปฏิรูปการศึกษานี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการอีกด้วย

โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ถาวร สังข์เอียด (2550, หน้า 150) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการที่เกิดประโยชน์กับครูและนักเรียน โดยการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ และเทคโนโลยี มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาศย์ (2551, หน้า 16-17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการบริหารทางวิชาการ คือ การบริหารจัดการโรงเรียน การบริหารหลักสูตรและการสอน การบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน

สิร์รานิ วสุภัทร (2551, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

กลิคแมน (Glickman, 1985 อ้างอิงใน เฉลิมพล ประเสริฐสังข์, 2556, สื่อบนออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การบูรณาการงานเพื่อพัฒนานักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร

เกอร์วิน (Girvin, 2001, p. 1 อ้างอิงใน เฉลิมพล ประเสริฐสังข์, 2556, สื่อบนออนไลน์) กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้จัดระเบียบองค์การ ผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น

แมคอีแวน (McEwan, 2003, p. 6 อ้างอิงใน กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอนประกอบด้วยครูผู้สอน นักเรียนและหลักสูตรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

เลตวูด (Leithwood, 2006 อ้างอิงใน กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุน, 2560, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) หมายถึง ความใส่ใจของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งกล่าวได้เป็นสองนัย นัยที่หนึ่งคือ ชนิดที่แคบหมายถึง มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน และนัยที่สองคือ ชนิดที่กว้าง หมายถึง ใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งผู้นำเชื่อว่ามามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ และเทคโนโลยี ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ โนม่น้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากร ในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา กำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน ตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่นำไปสู่ความสำเร็จ

#### **ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ**

รุ่ง แก้วแดง (2543, หน้า 278) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำ มีภาพลักษณ์ของผู้บริหาร และต้องเป็นผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ทางด้านวิชาการ เพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารโรงเรียน โดยเสริมสร้างพลังผู้บริหารให้เป็นผู้มีอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหาร งานเป็นต้นแบบสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

วิรุฬ ใบบสี (2549, หน้า 19 อ้างอิงใน วรรณภา เฟื่องฟู, 2558, หน้า 30) กล่าวว่า บุคคลสำคัญแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องริเริ่ม ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่งที่จะปรับเปลี่ยนสถานศึกษา และควรจะมีจุดมุ่งเน้นเรื่องการเรียนของนักเรียนและการสอนของครู เป็นผลแห่งความสำเร็จ

สามารถให้ข้อมูลและเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง สามารถให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ คิดวิธีแก้ปัญหาให้หมดไป เพื่อส่งผลต่อสำเร็จในการบริหารวิชาการ

น้ำฝน รักษากลาง (2553, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บริหาร โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ เพื่อนำผู้ร่วมงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน

สมคิด สร้อยน้ำ และมันทนา อินทุสมิต (2554, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการควรมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้ประสานงาน ควบคุม กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียนร่วมกับครู และมีการวางกลยุทธ์ชัดเจนมาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่

สรุปได้ว่า การที่องค์กรจะไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น บุคคลสำคัญแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นจะต้องริเริ่ม มีภาพลักษณ์ของผู้บริหาร มุ่งเน้นการเรียนของนักเรียนและการสอนของครู สามารถให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้ เพื่อผลสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ

#### **บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการ**

น้ำฝน รักษากลาง (2553, หน้า 34) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันถ้าลงมือที่จะริเริ่มในการปรับปรุงโรงเรียนและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลนั้นต้องเปลี่ยนแปลงบทบาท โดยเสนอแนะวิธีทำงานกลุ่มของครูและผู้บริหาร และลงร่วมมือปฏิบัติร่วมกัน

ทรัสตี (Trusty, 1987) กล่าวว่า หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการมี 17 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากผลการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา
5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางวิชาการเพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน
6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ
7. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน
8. ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ
9. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน

10. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเขาวนปัญญาของนักเรียน
11. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
12. ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาด้านวินัย
13. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำไขปัญหาด้านวินัย
14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำไขปัญหาด้านวินัยของนักเรียน

15. มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา
16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม
17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

เบนท์ (Bennctt, 1996, p. 12 อ้างอิงใน วรรณา เฟื่องฟู, 2558, หน้า 33) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะในการวิเคราะห์วิจารณ์เรื่องหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารควรมีทักษะ ซึ่งประกอบด้วยคณะครู นักเรียน โดยส่งเสริมให้เกิดเจตคติที่ดี เน้นโรงเรียนในเขตพื้นที่สนับสนุนการพัฒนา มีการวิเคราะห์และวิพากษ์ของผู้บริหารยุคใหม่ และบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือคณะทำงานอย่างมีความชัดเจน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ริเริ่มในการปรับปรุงโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรและการสอน มีทักษะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ สามารถติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูง

#### องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ มีนักวิชาการและนักวิจัยเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

ครูก (Krug, 1992, p. 53 อ้างอิงใน กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565, หน้า 38-41) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. การกำหนดพันธกิจ คือ ผู้บริหารจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและระบุชัดเจน กำหนดเป้าหมายจะต้องไม่ประมาณการในทิศทางที่สูงเกินไป ให้เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากไม่มีการระบุพันธกิจที่ชัดเจนก็เท่ากับการเดินทางที่ไม่มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน คือ ผู้บริหารต้องรู้ขอบข่ายและโครงสร้างของหลักสูตร และรายวิชาที่กำหนดไว้เป็นผู้ชี้แนะแนวทางเกี่ยวกับวิธีการสอนกับครูให้เข้ากับบริบทในท้องถิ่นของตนเองได้ ตลอดจนผู้บริหารยังต้องสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและการเอาใจใส่ที่จะพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน คือ ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศการสอนของครู เพื่อนำมาแก้ไขข้อบกพร่อง ให้คำแนะนำและเป็นที่ยอมรับกับครูผู้สอน โดยการที่จะต้องมองไปข้างหน้าและเอาใจใส่ให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยในการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน คือ ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบคุณภาพของนักเรียน และเป็นผู้นำทางวิชาการที่ต้องมีเทคนิคหลายอย่าง เพื่อนำมาประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสามารถบอกผลลัพธ์ที่จะเกิดต่อการประเมินในตัวนักเรียนได้อย่างชัดเจน มีการประเมินการสอน และการประเมินหลักสูตรอีกทั้งตลอดจน วางแผนพัฒนาผู้เรียนในการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน โดยมีการกำกับติดตามในกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน คือ การส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียนและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศภายในที่ดี เพื่อช่วยกระตุ้นพลังของครูและนักเรียน มีมุมวิชาการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและรวมไปถึงการจัดอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัยและสะอาด มีการดูแลอย่างมีระบบ เพราะโรงเรียนเป็นสิ่งที่ผู้ปกครองมีความคาดหวังอย่างมาก ในผลที่จะเกิดกับตัวนักเรียน

จิตติมา วรรณศรี (2553, หน้า 34-48) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย

1. การพัฒนางานวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน ประกอบด้วย พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมจากบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยมุ่งมั่นพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2. พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์ ประกอบด้วย พฤติกรรมปฏิบัติตนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรและร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

3. ความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการประกอบด้วยคุณสมบัติในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่และความรู้ความเข้าใจทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาการ อาทิ หลักสูตร วิธีการสอนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4. การพัฒนาความสามารถทางวิชาการของครู ประกอบด้วย พฤติกรรมปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาการเรียนการสอนของครู

5. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย พฤติกรรมปฏิบัติที่ส่งเสริม ให้คำแนะนำในการพัฒนาผลงานของครู พัฒนาครูให้เป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และการเสริมแรงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ฮอลลิ่งเจอร์ และเมอร์ฟี (Halinger and Murphy, 1985, p. 221-224 อ้างอิงใน บาลกีส ภาษา, 2560, หน้า 22) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการการสอน และส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดขอบเขตภารกิจของโรงเรียน จากงานที่ได้รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและการสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ จำแนกได้ 2 ด้าน

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

2. การจัดการด้านการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และประสานการจัดการเรียนการสอน จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านครู นักเรียน และการเรียนการสอนจำแนกได้เป็น 6 ด้าน

3.1 การควบคุมเวลาเรียน

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

3.3 การสร้างสิ่งจูงใจให้กับครู

3.4 การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

3.6 การส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

สมิท และแอนดรูว์ (Smith and Andrews, 1989 อ้างอิงใน ละอองดาว ปะโพธิง, 2554, หน้า 17) กล่าวว่า ลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเรียนการสอน (Characteristics of Instructional Leaders) มี 4 ด้าน คือ

1. การเป็นผู้ให้บริการเกี่ยวกับทรัพยากร (The Principal as Resource Provider)

2. การเป็นผู้สนับสนุนทรัพยากรการเรียนการสอน (The Principal as Instructional Resource)

3. การเป็นนักสื่อสาร (The Principal as Communicator)

4. การเยี่ยมชมชั้นเรียน (The Principal as Visible Presence)

วิลดี และเดมม็อก (Wildy and Dimmock, 1993, p. 43-46 อ้างอิงใน กรองกาญจน์ อรุณเมฆ, 2564, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานผู้อื่นปฏิบัติแทนเพื่อสนับสนุน การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน
2. เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน
3. กำกับติดตามนิเทศครู
4. อำนาจการหรือประสานงานในการส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

กลิคแมน (Glickman, 2001, p. 11 อ้างอิงใน บาลกีส ภาษา, 2560, หน้า 30) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการอันเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบด้วยองค์ความรู้พื้นฐาน ภาระหน้าที่ และทักษะ ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge Base) ความรู้มีความจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
  - 1.1 โรงเรียนพหุมีประสิทธิภาพ (Effective School Literature)
  - 1.2 การสอนมีประสิทธิภาพ (Research on Effective Teaching)
  - 1.3 ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษา (Education Philosophy and Belief)
  - 1.4 พัฒนาการทางการบริหาร (Administrative Development)
  - 1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory)
2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ข้างต้น ประกอบด้วย
  - 2.1 การนิเทศภายในและการประเมินการสอน (Instructional Evaluation Supervision)
  - 2.2 การพัฒนาทีมงาน (Staff Development)
  - 2.3 การพัฒนาหลักสูตร
  - 2.4 การพัฒนา
  - 2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
  - 2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
  - 2.7 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน
3. ด้านทักษะที่จำเป็น (Skill Needed) ในการนำความรู้ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่สมรรถภาพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะภาวะผู้นำ และทักษะทางเทคนิค ทักษะภาวะผู้นำประกอบด้วยทักษะด้านบุคคลทักษะการสื่อสาร ทักษะ

การนิเทศภายใน และการแนะแนวการตัดสินใจของกลุ่ม ส่วนทักษะทางเทคนิคประกอบด้วย ทักษะการวางแผน ทักษะการตั้งเป้าหมาย ทักษะการสังเกต ทักษะการวิจัยและการประเมินผล

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้สนใจแนวคิดของ ครูก (Krug, 1992, p. 53 อ้างอิงใน กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565, หน้า 38-41) จึงนำมาใช้เป็นองค์ประกอบในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ หมายถึง ผู้บริหาร จัดทำวิสัยทัศน์ และพันธกิจและมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและระบุชัดเจน กำหนดเป้าหมายจะต้องไม่ประมาณการในทิศทางที่สูงเกินไป ให้เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากไม่มีการระบุพันธกิจที่ชัดเจน ก็เท่ากับการเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในการทำงาน

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหารรู้ขอบข่ายและโครงสร้างของหลักสูตร และรายวิชาที่กำหนดไว้ เป็นผู้ชี้แนะแนวทางเกี่ยวกับวิธีการสอนกับครูให้เข้ากับบริบทในท้องถิ่นของตนเองได้ ตลอดจนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและการเอาใจใส่ที่จะพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศการสอนของครู เพื่อนำมาแก้ไขข้อบกพร่อง ให้คำแนะนำและเป็นที่ยอมรับกับครูผู้สอน โดยการที่จะต้องมองไปข้างหน้าและเอาใจใส่ ให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยในการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารมีการตรวจสอบคุณภาพของนักเรียน และเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีเทคนิคหลากหลายเพื่อนำมาประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสามารถบอกผลลัพธ์ที่จะเกิดต่อการประเมินในตัวนักเรียนได้อย่างชัดเจน มีการประเมินการสอน และการประเมินหลักสูตร อีกทั้งตลอดจนวางแผนพัฒนาผู้เรียนในการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน โดยมีการกำกับติดตามในกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียนและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ บรรยากาศที่ดีจะช่วยกระตุ้นพลังของครูและนักเรียน มีมุขวิชาการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและรวมไปถึงการจัดอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัยและสะอาด มีการดูแลอย่างมีระบบ เพราะโรงเรียนเป็นสิ่งที่ผู้ปกครองมีความคาดหวังอย่างมากในผลที่จะเกิดกับตัวนักเรียน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ชมชัยะห์ เมาลีติน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาด โรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) ครูมีข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน มีข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการวางแผน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในด้าน หลักสูตรและหลักการจัดการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ และวัฒนธรรมที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน

นิตยา เปี่ยมพิชณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 3) ตัวแปรทำนายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา พบว่า มี 5 ตัวแปรที่ทดสอบแล้วมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 96.50

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงที่สุด คือ ด้านการมีเงื่อนไข ที่สนับสนุนรองลงมา คือ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ( $r = 0.852$ ) กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = 0.823$ )

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประเภทของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 4) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประเภทของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ( $r_{xy}=0.825$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 6) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการสอน โดยผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวางแผนและช่วยกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม 2) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ โดยกำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม โดยบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์

ของหน่วยงาน 2) ชุมชนกัลยาณมิตร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและ 3) โครงสร้างสนับสนุน โดยจัดโครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ

วิจิต สุขสันติกุล (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ( $r = .589$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณิ บุญหนัก (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ด้านการพูดคุยสะท้อน พฤติกรรมครูและด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคลด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านแบบแผนทางความคิด 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม คือ ด้านการพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมครู และด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### งานวิจัยต่างประเทศ

แมคซิลแวน (Mcilvain, 1986 อ้างอิงใน ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์, 2563, หน้า 110) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ภายใต้การฝึกอบรมประจำการ เพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ เก็บ รวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เครื่องมือของฮอลลิงเจอร์ (Hallinger) ที่เรียกว่า The instructional management rating scale survey วัดความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนิเทศงานวิชาการได้ และมีผล โดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไปในทางที่ดีขึ้น

ยังส์ และคิง (Youngs and King, 2002 อ้างอิงใน นนทกร อรุณโน, 2559, หน้า 33) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องมีความสามารถในการจัดหลักสูตรใหม่ จัดหาสื่อการเรียนการสอนและมีการจัดการที่ดีในโรงเรียน

แกรดเนอร์ (Gardner, 2003) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ ในโรงเรียนของรัฐ ผลการศึกษา พบว่า มีกลุ่มหนึ่งไม่ได้รับรู้ว่าโรงเรียนของพวกเขาได้ให้การสนับสนุนในเรื่องการได้มาซึ่งความรู้แห่งตน การเรียนรู้ของทีม หรือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในโรงเรียนนี้ ไม่มีตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้รับโอกาสในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ ผู้บริหารในโรงเรียนนี้เป็นที่ชื่นชอบได้รับความเคารพ และการสนับสนุนโดยทั่ว ๆ ไป อย่างไรก็ตาม ศึกษายังไม่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เกี่ยวกับโรงเรียนของตนแก่บุคลากร เขาไม่ได้จัดให้มีโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้จากกันและกันอย่างมีอาชีวะในระหว่างเวลาการประชุมตามปกติ แต่ใช้โอกาสเหล่านั้นเพียงแค่อธิบายข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคลากร ในขณะที่บุคลากรของโรงเรียนกลุ่มที่สอง ระบุว่าโรงเรียนของพวกเขาได้สนับสนุนในเรื่องการได้มาซึ่งความรู้แห่งตน การเรียนรู้ของทีม และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม บุคลากรโดยปกติมีการสำรวจแบบแผนความคิด และในการอภิปรายของพวกเขาสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่เป็นระบบ ผู้บริหารโรงเรียนนี้เป็นที่ชื่นชอบได้รับความเคารพ และการสนับสนุนจากบุคลากร

ครอว์ฟอร์ด (Crawford, 2004 อ้างอิงใน ธรรธร ตันวิพงษ์ตระกูล, 2562, หน้า 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การฝึกปฏิบัติและความเชื่อในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสำรวจการฝึกปฏิบัติและความเชื่อด้านภาวะผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้เพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Organization) ตามกรอบพฤติกรรมกรรมการบริหารและความเชื่อของคูซส์และโพเนอร์ (Kouzes and Posner, 1993) การศึกษาสร้างกรอบแนวคิดวัฒนธรรมสังคมแห่งการเรียนรู้พื้นฐานด้านภาวะผู้นำ 5 ประการ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การใช้แบบจำลองการทำงาน การเพิ่มอำนาจ กระบวนการท้าทาย การกระตุ้นการตัดสินใจ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความเชื่อในหลักการฝึกปฏิบัติ 5 ข้อ ซึ่งฝึกภาวะผู้นำทำให้เกิดการพัฒนาและความยั่งยืนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ภาวะผู้นำของโรงเรียนสนับสนุนให้เกิดการปฏิรูปครูและวิสัยทัศน์ร่วม เป็นจุดรวมของการเปลี่ยนแปลงการเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ การขาดแคลนเวลาขนาดของการควบคุม และความสามารถด้านสติปัญญาไม่เป็นไปตามกรอบแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

แมตทิวส์ (Matthews, 2007 อ้างอิงใน กฤติยา สุขสมบูรณ์, 2562, หน้า 60) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของปฏิบัติการประเมินของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างปฏิบัติการประเมินของครูและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยวัดจากการพัฒนาการสอนและการพัฒนาหลักสูตรการปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีนัยสำคัญคือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมิน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนโดยวัด จากการพัฒนาการสอนและการพัฒนาหลักสูตร การปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีนัยสำคัญคือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมิน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกันวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินเพื่อวางแผนการสอนและอภิปรายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

โอ ดอนเนลล์ และไวท์ (O'Donnell and White, 2005 อ้างอิงใน เกตุสุดา กิ่งกาจ, 2560, หน้า 57) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลการศึกษา พบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนของโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี ที่เชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่า

เกรย์ และมิทเชลล์ (Gray and Mitchell, 2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมองโลกในแง่ดีทางวิชาการและโครงสร้างโรงเรียนที่เอื้ออำนวย: ตัวทำนายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษา พบว่า คุณสมบัติองค์กรของโรงเรียนสามารถอธิบายได้ว่า ทำไมบางโรงเรียนถึงประสบความสำเร็จและบางโรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จ จากบทบาทของโครงสร้างโรงเรียนและในทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้เรียน ประสิทธิภาพโดยรวม และการเน้นทางวิชาการในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีส่วนสนับสนุนทฤษฎีองค์กรเกี่ยวกับโครงสร้างของโรงเรียนและในทางวิชาการ

เมเมลลา และรามราธาน (Memela and Ramrathan, 2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง มุมมองความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการโรงเรียน: บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการปฏิบัติงานของผู้เรียนเชิงวิชาการ ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นตัวชี้วัดการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารที่สร้างวัฒนธรรมเชิงบวกในโรงเรียนจะส่งผลให้ดีขึ้นต่อประสิทธิภาพของผู้เรียน โดยผู้บริหาร

สร้างเนื้อหาใหม่ ความรู้ ทักษะ ค่านิยม และทัศนคติในการสอนเพื่อบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษา แนวคิด หลักการ ความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สรุปได้ว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเด่นชัดในการแสดงออก สนับสนุน และพัฒนา เป็นเครื่องมือนำไปสู่ประสิทธิภาพ ซึ่งสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นทางการ ผู้วิจัยเลือกตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มพลังการเปลี่ยนแปลงของครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาความสามารถในวิชาชีพ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน บนพื้นฐานวัฒนธรรม ผู้วิจัยเลือกตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การรับรู้ของครูและบุคลากร โรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4 โรงเรียน ครูและบุคลากร จำนวน 222 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การรับรู้ของครูและบุคลากร โรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2566 การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Pearson's correlation กำหนดค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) (Faul, et. al., 2009) 0.3 ค่าระดับนัยสำคัญ ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ ( $1-\beta$ ) ด้วยโปรแกรม G\*Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 153 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างการรับรู้ของครูและบุคลากร จำแนกตาม  
โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 โรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและ  
ปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	โรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระราชูปถัมภ์	55	36
2.	โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ	52	35
3.	โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี	63	42
4.	โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม	52	35
	รวม	222	153

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน ระดับวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (Likert, 1961, หน้า 73-74) ดังนี้

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามาก

3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย

1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม 4) ด้านการ

เรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (Likert, 1961, หน้า 73-74) ดังนี้

- 5 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด และหลักการ ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำมาวิเคราะห์โครงสร้าง เนื้อหาตามนิยามศัพท์ ตัวแปรที่ศึกษาและกำหนดตัวชี้วัด

2. กำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

3. ตรวจสอบด้วยตนเองเกี่ยวกับความถูกต้อง ครอบคลุมการใช้ภาษาที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ แล้วปรับปรุงแก้ไข ก่อนเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำและความเห็นชอบ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ คะแนนตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- คะแนน +1 = เห็นด้วยว่าข้อคำถามนั้นเป็นไปตามข้อประเมินที่ต้องการวัด
- คะแนน 0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นไปตามข้อประเมินที่ต้องการวัดหรือไม่
- คะแนน -1 = เห็นด้วยว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นไปตามข้อประเมินที่ต้องการวัด

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตัวอย่าง ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ ครูและบุคลากร โรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน
6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค (Cronbach, 1990)
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยในครั้งนี้ จากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือจากครูเพื่อตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างและแจ้งกำหนดการตอบกลับภายใน 15 วัน
3. รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ทำตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
3. ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 100) ดังนี้

- 4.51-5.00 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด
- 3.51-4.50 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามาก
- 2.51-3.50 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

1.51-2.50 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย

1.00-1.50 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

4. ตอนที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ย

โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 100) ดังนี้

4.51-5.00 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 171)

ค่า  $r = 0.81$  ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ค่า  $r = 0.61-0.80$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่า  $r = 0.41-0.60$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่า  $r = 0.21-0.40$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

### สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence)

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบราค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน ระดับวิทยฐานะ เกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

#### สัญลักษณ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

- n แทนค่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$  แทนค่า ค่าเฉลี่ย (Mean)
- S.D. แทนค่า ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- P แทนค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

r	แทนค่า ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร
X <sub>sum</sub>	แทนค่า ผลรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการ
X <sub>1</sub>	แทนค่า การกำหนดพันธกิจ
X <sub>2</sub>	แทนค่า การบริหารหลักสูตรและการสอน
X <sub>3</sub>	แทนค่า การนิเทศการสอน
X <sub>4</sub>	แทนค่า การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
X <sub>5</sub>	แทนค่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน
Y <sub>sum</sub>	แทนค่า ผลรวมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
Y <sub>1</sub>	แทนค่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
Y <sub>2</sub>	แทนค่า ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ
Y <sub>3</sub>	แทนค่า ด้านภาวะผู้นำร่วม
Y <sub>4</sub>	แทนค่า ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
Y <sub>5</sub>	แทนค่า ด้านชุมชนกัลยาณมิตร
Y <sub>6</sub>	แทนค่า ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน
**	แทนค่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	n=153	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	54	35.39
หญิง	99	64.61
<b>รวม</b>	<b>153</b>	<b>100</b>

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	n=153	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>2. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	117	76.47
ปริญญาโท	36	23.53
<b>รวม</b>	<b>153</b>	<b>100</b>
<b>3. ประสบการณ์การทำงาน</b>		
ไม่เกิน 5 ปี	63	41.18
สูงกว่า 5 ปีขึ้นไป	90	58.82
<b>รวม</b>	<b>153</b>	<b>100</b>
<b>4. ระดับวิทยฐานะ</b>		
ไม่มีวิทยฐานะ	102	66.67
มีวิทยฐานะ	51	33.33
<b>รวม</b>	<b>153</b>	<b>100</b>

จากตาราง 2 แสดงว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.61 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.39 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.47 และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 23.53 ประสบการณ์การทำงาน สูงกว่า 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.82 และไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.18 ระดับวิทยฐานะ ไม่มีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 66.67 และมีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตาราง 3-8

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	การกำหนดพันธกิจ	4.42	0.25	มาก	5
2.	การบริหารหลักสูตรและการสอน	4.64	0.19	มากที่สุด	1
3.	การนิเทศการสอน	4.54	0.25	มากที่สุด	4
4.	การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.59	0.24	มากที่สุด	3
5.	การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	4.63	0.24	มากที่สุด	2
รวม		4.56	0.23	มากที่สุด	

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.56$ , S.D.=0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ( $\bar{X}=4.64$ , S.D.=0.19) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ( $\bar{X}=4.63$ , S.D.=0.24) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกำหนดพันธกิจ ( $\bar{X}=4.42$ , S.D.=0.25)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การกำหนดพันธกิจ

ข้อ	การกำหนดพันธกิจ	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สอดคล้องกับงานวิชาการของโรงเรียน	4.32	0.75	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนในส่วนที่สอดคล้องกับงานวิชาการ	4.51	0.69	มากที่สุด	2

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	การกำหนดพันธกิจ	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้าน การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน	4.49	0.59	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ และพันธกิจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องชัดเจน	4.53	0.50	มากที่สุด	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบรรลุ เป้าหมายตามมาตรฐานที่สถานศึกษาตั้งไว้	4.24	0.69	มาก	5
<b>รวม</b>		4.42	0.25	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การกำหนดพันธกิจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.42$ , S.D.=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องชัดเจน ( $\bar{X}=4.53$ , S.D.=0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนในส่วนที่สอดคล้องกับงานวิชาการ ( $\bar{X}=4.51$ , S.D.=0.69) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่สถานศึกษาตั้งไว้ ( $\bar{X}= 4.24$ , S.D.=0.69)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัด สำนัก  
บริหารงานการศึกษาพิเศษ การบริหารหลักสูตรและการสอน

ข้อ	การบริหารหลักสูตรและการสอน	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้เกี่ยวกับ ขอบข่ายและโครงสร้างของหลักสูตร	4.30	0.72	มาก	8

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารหลักสูตรและการสอน	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผน การจัดทำหลักสูตรการเรียนและการสอน ในทุกระดับชั้น	4.65	0.48	มากที่สุด	4
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูล สารสนเทศแก่ครูและบุคลากร	4.56	0.63	มากที่สุด	7
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง เกี่ยวกับวิธีการสอนกับครูและบุคลากร ที่สอดคล้องกับบริบทในท้องถิ่น	4.64	0.53	มากที่สุด	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนา หลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน อย่างต่อเนื่อง	4.89	0.32	มากที่สุด	1
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรนำหลักสูตรไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอน	4.61	0.54	มากที่สุด	6
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานและอำนวยความสะดวก ความสะดวกต่าง ๆ เป็นอย่างดี	4.68	0.47	มากที่สุด	3
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดรูปแบบ และวิธีการดำเนินการประเมินการใช้ หลักสูตร	4.80	0.40	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>		4.64	0.19	มากที่สุด	

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การบริหารหลักสูตรและการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.64$ , S.D.=0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=4.89$ , S.D.=0.32) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดรูปแบบและวิธีการดำเนินการประเมินการใช้หลักสูตร ( $\bar{X}= 4.80$ , S.D.=0.40) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายและโครงสร้างของหลักสูตร ( $\bar{X}=4.30$ , S.D.=0.72)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การนิเทศการสอน

ข้อ	การนิเทศการสอน	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย	4.62	0.49	มากที่สุด	2
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนร่วมกับครูและบุคลากรในการออกแบบเครื่องมือการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	4.47	0.74	มาก	4
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร	4.39	0.69	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือครูและบุคลากรในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.65	0.48	มากที่สุด	1
5.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรนำผลการนิเทศมาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง	4.59	0.58	มากที่สุด	3
<b>รวม</b>		4.54	0.25	มากที่สุด	

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การนิเทศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.54$ , S.D.=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือครูและบุคลากร ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X}=4.65$ , S.D.=0.48) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

มีการวางแผน การนิเทศการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย ( $\bar{X}=4.62$ , S.D.=0.49) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร ( $\bar{X}=4.39$ , S.D.=0.69)

**ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน**

ข้อ	การกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน	4.82	0.39	มากที่สุด	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิค วิธีการ หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ	4.68	0.47	มากที่สุด	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินการสอน ประเมินหลักสูตร วางแผนพัฒนาผู้เรียน และช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาทางการเรียน	4.66	0.47	มากที่สุด	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัด กิจกรรมที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาผู้เรียน ที่ต้องการปรับปรุง	4.47	0.84	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรนำผลการประเมินมาใช้ใน การแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน	4.30	0.86	มาก	5
<b>รวม</b>		4.59	0.24	มากที่สุด	

จากตาราง 7 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.59$ , S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม

ตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน ( $\bar{X}=4.82$ , S.D.=0.39) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิค วิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=4.68$ , S.D.=0.47) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำผลการประเมินมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน ( $\bar{X}= 4.30$ , S.D.=0.86)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

ข้อ	การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนให้สวยงามเป็นระเบียบ และมีความปลอดภัย	4.48	0.67	มาก	6
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานที่ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.61	0.49	มากที่สุด	5
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรและพัฒนาแหล่งเรียนรู้สำหรับอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.65	0.48	มากที่สุด	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายแลเพียงพอ	4.76	0.43	มากที่สุด	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ และมีความทันสมัยต่อจำนวนครูและผู้เรียน	4.68	0.47	มากที่สุด	2
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.64	0.72	มากที่สุด	4
<b>รวม</b>		4.63	0.24	มากที่สุด	

จากตาราง 8 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.63$ , S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเพียงพอ ( $\bar{X}=4.76$ , S.D.=0.43) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ และมีความทันสมัยต่อจำนวนครูและนักเรียน ( $\bar{X}=4.68$ , S.D.=0.47) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนให้สวยงามเป็นระเบียบและมีความปลอดภัย ( $\bar{X}=4.48$ , S.D.=0.67)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตาราง 9-15

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

ด้าน	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.69	0.30	มากที่สุด	1
2.	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.54	0.33	มากที่สุด	4
3.	ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.47	0.42	มาก	5
4.	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.67	0.23	มากที่สุด	2
5.	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.55	0.39	มากที่สุด	3
6.	ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.42	0.39	มาก	6
<b>รวม</b>		4.56	0.18	มากที่สุด	

จากตาราง 9 แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.56$ , S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ( $\bar{X}=4.69$ , S.D.=0.30) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

( $\bar{X}=4.67$ , S.D.=0.23) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ( $\bar{X}=4.42$ , S.D.=0.39)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ข้อ	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูและบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่เกิดจากการระดมความคิดเห็น	4.71	0.46	มากที่สุด	2
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษาร่วมกัน	4.68	0.47	มากที่สุด	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.78	0.41	มากที่สุด	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.68	0.47	มากที่สุด	3
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้วางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา	4.59	0.55	มากที่สุด	5
<b>รวม</b>		4.69	0.30	มากที่สุด	

จากตาราง 10 แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.69$ , S.D.=0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.78$ ,

S.D.=0.41) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูและบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่เกิดจากการระดมความคิดเห็น ( $\bar{X}$ =4.71, S.D.=0.46) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้วางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ( $\bar{X}$ = 4.59, S.D.=0.55)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

ข้อ	ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรร่วมกันพัฒนาทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.51	0.50	มากที่สุด	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	4.55	0.50	มากที่สุด	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมสัมมนาให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.49	0.53	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรผ่านการนิเทศภายในโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.61	0.54	มากที่สุด	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรพัฒนาแนวทาง การจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มสมรรถนะของผู้เรียนและองค์การ	4.55	0.50	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>		4.54	0.33	มากที่สุด	

จากตาราง 11 แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.54$ , S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากร ผ่านการนิเทศภายใน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X}=4.61$ , S.D.=0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู และบุคลากรวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชน ( $\bar{X}=4.55$ , S.D.=0.50) และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มสมรรถนะของผู้เรียนและองค์กร ( $\bar{X}=4.55$ , S.D.=0.50) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมสัมมนาให้ครู และบุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.49$ , S.D.=0.53)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านภาวะผู้นำร่วม

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำร่วม	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูและบุคลากรคิดริเริ่ม การแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.32	0.64	มาก	5
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกับครูและบุคลากร ได้เป็นอย่างดี	4.40	0.64	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรสร้าง กลุ่ม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.68	0.47	มากที่สุด	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	4.37	0.61	มาก	4
5.	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต	4.57	0.58	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>		4.47	0.42	มาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.47$ , S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรสร้างกลุ่ม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ( $\bar{X}=4.68$ , S.D.=0.47) รองลงมา คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต ( $\bar{X}=4.57$ , S.D.=0.58) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูและบุคลากรคิดริเริ่ม การแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ( $\bar{X}=4.32$ , S.D.=0.64)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อ	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรในการเรียนรู้ การปฏิบัติงานที่ตรงกับภาระงาน โดยมุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียน	4.79	0.41	มากที่สุด	2
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ร่วมกัน อย่างมีความสุข	4.53	0.54	มากที่สุด	4
3.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.67	0.47	มากที่สุด	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ	4.51	0.50	มากที่สุด	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงระบบการทำงานกับการพัฒนาวิชาชีพได้ทันต่อความต้องการ	4.84	0.36	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>		4.67	0.23	มากที่สุด	

จากตาราง 13 แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.67$ , S.D.=0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงระบบการทำงานกับการพัฒนาวิชาชีพได้ทันต่อความต้องการ ( $\bar{X}=4.84$ , S.D.=0.36) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรในการเรียนรู้ การปฏิบัติงานที่ตรงกับภาระงาน โดยมุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียน ( $\bar{X}=4.79$ , S.D.=0.41) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ ( $\bar{X}=4.51$ , S.D.=0.50)

**ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร**

ข้อ	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ในโรงเรียนทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	4.69	0.46	มากที่สุด	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน	4.34	0.67	มาก	5
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้ออาทร และเคารพครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.45	0.50	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วม รับรู้และยินดีในความสำเร็จของครูและ บุคลากรในสถานศึกษา	4.63	0.48	มากที่สุด	3
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการ เรียนรู้และการพัฒนาสถานศึกษาด้วยกัน	4.64	0.48	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>		4.55	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 14 แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ , S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข ( $\bar{X}=4.69$ , S.D.=0.46) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการพัฒนาสถานศึกษาด้วยกัน ( $\bar{X}=4.64$ , S.D.=0.48) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน ( $\bar{X}=4.34$ , S.D.=0.67)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ข้อ	ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	n=153		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ร่วมกันสนับสนุนเพื่อความคงอยู่ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.66	0.48	มากที่สุด	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรและเป็น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์	4.42	0.62	มาก	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทราบโครงสร้างการบริหารงานของ โรงเรียน	4.40	0.52	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ร่วมกันบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา	4.30	0.60	มาก	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีความเชื่อถือ มีความเคารพซึ่งกันและกัน	4.34	0.50	มาก	4
<b>รวม</b>		4.42	0.39	มาก	

จากตาราง 15 แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.42$ , S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ร่วมกันสนับสนุนเพื่อความคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X}=4.66$ , S.D.=0.48) รองลงมา อยู่ใน

ระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ ( $\bar{X}=4.42$ , S.D.=0.62) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.30$ , S.D.=0.60)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)**

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ได้ผลการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

**ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**

ตัวแปร	(Y <sub>1</sub> )	(Y <sub>2</sub> )	(Y <sub>3</sub> )	(Y <sub>4</sub> )	(Y <sub>5</sub> )	(Y <sub>6</sub> )	(Y <sub>sum</sub> )
(X <sub>1</sub> )	.571**	.264**	.729**	.942**	.613**	.331**	.244**
(X <sub>2</sub> )	.681**	.439**	.454**	1.00**	.253**	.836**	.350**
(X <sub>3</sub> )	.573**	.620**	.670**	.799**	.830**	.899**	.889**
(X <sub>4</sub> )	.725**	.556**	.352**	.841**	.692**	.804**	.259**
(X <sub>5</sub> )	.677**	.676**	.323**	.447**	.919**	.970**	.871**
(X <sub>sum</sub> )	.517**	.531**	.281**	.391**	.483**	.845**	.476**

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X<sub>sum</sub>) มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (Y<sub>sum</sub>) อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r_{xy}=0.476$ ) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ( $X_1-X_5$ ) กับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ( $Y_{sum}$ ) พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูงมาก คือ ด้านการนิเทศการสอน ( $X_3$ ) ( $r_{xy}=.889$ ) รองลงมา อยู่ในระดับสูงมาก คือ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ( $X_5$ ) ( $r_{xy}=.871$ ) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ การกำหนดพันธกิจ ( $X_1$ ) ( $r_{xy}=.244$ )



## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงสำรวจหรือพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.61 เพศชาย ร้อยละ 35.39 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.47 และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 23.53 ประสบการณ์การทำงาน สูงกว่า 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.82 ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.18 และระดับวิทยฐานะ ไม่มีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีวิทยฐานะคิดเป็นร้อยละ 33.33 จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียน การสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การนิเทศการสอน และการกำหนดพันธกิจตามลำดับ

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ตามลำดับ

- 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ( $X_{sum}$ ) มีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและ

ปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (Ysum) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r_{xy}=0.476$ ) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การนิเทศการสอน ( $r_{xy}=.889$ ) และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ( $r_{xy}=.871$ ) ตามลำดับ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการสอน ( $r_{xy}=.350$ ) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ( $r_{xy}=.259$ ) และการกำหนดพันธกิจ ( $r_{xy}=.244$ ) ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และผู้บริหารมีการนิเทศการสอนของครู เพื่อนำมาแก้ไขข้อบกพร่องให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษากับครูผู้สอน ดังที่ เบนท์ (Bennctt, 1996, p. 12 อ้างอิงใน วรณา เฟื่องฟู, 2558, หน้า 33) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะในการวิเคราะห์วิจารณ์เรื่องหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารควรมีทักษะ ซึ่งประกอบด้วยคณะครู นักเรียน โดยส่งเสริมให้เกิดเจตคติที่ดี เน้นโรงเรียนในเขตพื้นที่สนับสนุนการพัฒนา มีการวิเคราะห์และวิพากษ์ของผู้บริหารยุคใหม่ และบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือคณะทำงานอย่างมีความชัดเจน รุ่ง แก้วแดง (2543, หน้า 278) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำมีภาพลักษณ์ของผู้บริหารและต้องเป็นผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ทางด้านวิชาการเพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารโรงเรียน โดยเสริมสร้างพลังผู้บริหารให้เป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหาร งานเป็นต้นแบบสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สอดคล้องกับ ชัมซีเยห์ เมาลิดิน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สุพรรณิ บุญหนัก (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก รวมถึง กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โอ ดอนเนลล์ และไวท์ (O'Donnell and White, 2005 อ้างอิงใน เกตุศดา กิ่งกาจร, 2560, หน้า 57) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลการศึกษา พบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนของโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมที่เชื่อว่าจะได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่า

2. ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีวิสัยทัศน์ร่วม เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เป็นชุมชนกัลยาณมิตร ทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มีภาวะผู้นำร่วมกันและมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ดังที่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะของหน่วยงานหรือชุมชนที่ดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องพร้อม ๆ กันเกี่ยวกับการอนุรักษ์ บำรุงรักษา ฟื้นฟู ปกป้อง คุ้มครอง พิทักษ์ ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ และปลูกจิตสำนึกให้แก่สมาชิกได้เรียนรู้ด้วยวิธีการผ่านผู้รู้ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและจากองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งทำให้สมาชิก สามารถสร้าง ความรู้ สร้างทักษะและมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ตลอดจนใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานหรือชุมชนนั้น ๆ สอดคล้องกับ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกัน ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นประสิทธิผลของผู้เรียนและความสุขของการทำงานร่วมกัน ทลู และหลุยส์ (Toole and Louis, 2002, p. 11 อ้างอิงใน ปริญญา อุปลา, 2564, หน้า 68) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มคนมีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยมุ่งการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

แกรตเนอร์ (Gardner, 2003) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ ในโรงเรียนของรัฐ ผลการศึกษา พบว่า มีกลุ่มหนึ่งไม่ได้รับรู้ว่ามีโรงเรียนของพวกเขาได้ให้การสนับสนุนในเรื่องการได้มาซึ่งความรู้แห่งตน การเรียนรู้ของทีม หรือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในโรงเรียนนี้ ไม่มีตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้รับโอกาสในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ ผู้บริหารในโรงเรียนนี้เป็นที่ชื่นชอบได้รับความเคารพและการสนับสนุนโดยทั่ว ๆ ไป อย่างไรก็ตามเขาไม่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เกี่ยวกับโรงเรียนของตนแก่บุคลากร เขาไม่ได้จัดให้มีโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้จากกันและกันอย่างมีอาชีพในระหว่างเวลาการประชุมตามปกติแต่ใช้โอกาสเหล่านั้นเพียงแค่สื่อสารข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคลากร ในขณะที่บุคลากรของโรงเรียนกลุ่มที่สอง ระบุว่าโรงเรียนของพวกเขาได้สนับสนุนในเรื่องการได้มาซึ่งความรู้แห่งตน การเรียนรู้ของทีม และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยปกติมีการสำรวจแบบแผนความคิดและในการอภิปรายของพวกเขาสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่เป็นระบบ ผู้บริหารโรงเรียนนี้เป็นที่ชื่นชอบได้รับความเคารพและการสนับสนุนจากบุคลากร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัด สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นความสัมพันธ์ทางบวก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ต้องการให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังที่ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 23-25) กล่าวว่า โรงเรียนควรเกิดค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความเป็นกัลยาณมิตร และยึดหลักพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมกันปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาผู้เรียน ร่วมใจและร่วมเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหาร นักการศึกษา สู่ความสำเร็จของผู้เรียน สอดคล้องกับ นิยดา เปี่ยมพิชนะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และ ญัฐิกา นครสูงเนิน (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง สุพรรณิ บุญหนัก (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ เกรย์ และมิทเชลล์ (Gray and Mitchell, 2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมองโลก ในแง่ดีทางวิชาการและโครงสร้างโรงเรียนที่เอื้ออำนวย: ตัวทำนายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษา พบว่า ความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้เรียน ประสิทธิภาพโดยรวม และการเน้นทางวิชาการในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีส่วนสนับสนุนทฤษฎีองค์กร เกี่ยวกับโครงสร้างของโรงเรียนและในทางวิชาการ

### ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีข้อเสนอแนะดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดพันธกิจ ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มีเป้าหมายที่สอดคล้องกับงานวิชาการของโรงเรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมอบหมายงานอย่างชัดเจน โดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องชัดเจน และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่สถานศึกษาตั้งไว้
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้การสนับสนุนที่ก่อให้เกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริม

วิสัยทัศน์ มีโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน มีการบริหารความเสี่ยง มีความเชื่อถือ และมีความเคารพซึ่งกันและกัน

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดอื่น

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยใช้ทฤษฎีที่หลากหลาย



## บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). **การประชุมสมัชชาผู้ปกครองครูผู้บริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พิเศษ ป 2000.** กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- กฤติยา สุขสมบูรณ์. (2562). พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเลิศหล้า ถนนกาญจนาภิเษก. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**, 4(3), 469-488.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- กึ่งแก้ว เกื้อหนองขุน. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด., ร้อยเอ็ด.
- เกตุสุตา กิ่งกาจร. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา วรณศรี. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์**, 12(1), 35-47.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย**, 6(4), 93-104.

- เฉลิมพล ประเสริฐสังข์. (2556). ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ. สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/538526>.
- ซิมซียะห์ เมาลีดิน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ฐิตาพร ดันเจริญรัตน์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ณัฐภา นครสูงเนิน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 10(31), 7-18.
- ดุขฎิรัตน์ โกสุมภ์ศิริ. (2560). ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ-ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสารสมคมนักวิจัย, 22, 110-119.
- เดือนใจ สุนกุล. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ถาวร เสี่ยงเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ธรรธ ตันวิพงษ์ตระกูล. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นนทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นียดา เปี่ยมพีชนะ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1. *Roi Kaensarn Academi*, 8(1), 252-269.
- บรรพต รักษาม. (2555). ภาวะผู้นำการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- บาลกีส กษา. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุหงา วชิระศักดิ์มิ่งคล. (2556). สมรรถนะครูมืออาชีพ: ปฏิบัติการให้คำปรึกษาอย่างมืออาชีพ. *วารสารราชภัฏอุตรดิตถ์*, 8(2), 247-264.
- เบญจา ชลธารนนท์. (2538). **การจัดที่อยู่สำหรับคนพิการ**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประจักษ์ ศรสาลี. (2561). **ครูสภา : PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)**. สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2566, จาก <https://sites.google.com/a/esdc.go.th/kpt1-plc/home/plc1>
- ปริญญา อุปลา. (2564). **รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ป.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). **ผู้นำที่ดีไม่มีเสีย**. กรุงเทพฯ: อนิเมทกรุ๊ป.
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. (5 กุมภาพันธ์ 2551). **ราชกิจจานุเบกษา**. 125 (ตอนที่ 28). หน้า 1-13.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข. (2560). **ทักษะ 7 C ของครู 4.0**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). **การวิจัยทางการศึกษา**. เลย: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภารดี อนันต์นรี. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มนตรี.
- มินตรา ลายสนธิเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชน  
แห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร.  
**วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**, 9(3), 392-406.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ (ฉบับราชบัณฑิตยสถาน)**. กรุงเทพฯ:  
สำนักราชบัณฑิตยสภา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2558). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา**.  
กรุงเทพฯ: สำนักราชบัณฑิตยสภา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). **ปฏิบัติการศึกษาไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มติชน.
- เรวณี ชัยเขารัตน์ (ผู้บรรยาย). (4 กุมภาพันธ์ 2560). กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะของ  
นักศึกษาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชนการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพ. ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติหลักสูตรและการสอนสัมพันธ์  
ครั้งที่ 3** (หน้า 208-219). มหาวิทยาลัยขอนแก่น: ขอนแก่น.
- ละอองดาว ปะโพธิง. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วรรณมา เฟื่องฟู. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,  
ปทุมธานี.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21  
บริบทโรงเรียนในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ คด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). **โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ**. **วารสารวิทยบริการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 25(1), 93-102.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี.
- วิจิต สุขสันติกุล. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา  
เขต 2**. **วารสารบริหารการศึกษา มศว**, 20(38), 51-61.

- วิไลวรรณ แสงจันทร์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมคิด สร้อยน้ำ และมณฑนา อินทุสมิต. (2554). **บทสรุปและประเด็นสำหรับการศึกษา ภาวะผู้นำใน อนาคต ภาวะผู้บริหาร.** ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์. (2551). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). **ว8/2563 หลักเกณฑ์และ วิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2566, จาก [https://otepc.go.th/th/content\\_page/item/2948-8-2563.html](https://otepc.go.th/th/content_page/item/2948-8-2563.html)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **แนวทางการพัฒนานโยบายการเรียนรู้นอกระบบโรงเรียน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เพื่อการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงและภูมิปัญญาไทย.** นนทบุรี: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2566). **นโยบายและจุดเน้น.** สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2566, จาก <https://special.obec.go.th/>
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือประกอบการอบรม การขับเคลื่อน กระบวนการ PLC.** กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). **ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). **คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://suthep.cru.in.th/leader27.doc>

- สุพรรณณี บุญหนัก. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. **วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ**, 2(4), 57-68.
- อธิปัติย์ คลี่สุนทร และเสถียร อุสาหะ. (2547). ความหมายของการวางแผน. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2566, จาก [http://www.moe.go.th/main2/article\\_atipat/edu-plan-ap.htm#n1](http://www.moe.go.th/main2/article_atipat/edu-plan-ap.htm#n1)
- เอื้อมพร บ่อไทย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing**. New York: Harper Collins.
- Dale, E. (1969). **Audiovisual methods in teaching** (3<sup>rd</sup> ed.). New York: The Dryden Press; Holt, Rinehart and Winston.
- DuFour, R. and Eaker, R. (1998). **Professional Learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement**. Bloomington: Education Service.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. and Lang, A. G. (2009). Statistical Power Analyses Using G\*Power 3.1: Tests for Correlation and Regression Analyses. **Behavior Research Methods**, 41, 1149-1160.
- Gardner, H. (2003). **Multiple Intelligences after Twenty Years**. Chicago: The American Educational Research Association.
- Gray, J. A. and Mitchell, R. (2021). Academic Optimism and Enabling School Structure: Predictors of Professional Learning Communities. **Educational Leadership Preparation**, 16(1), 1-23.
- Hargreaves, A. (2003). **Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity**. Teachers College Press.
- Hord, S. M. (1997). **Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement**. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. (1993). **The leadership challenge : How to get extraordinary things done in organizations**. San Francisco:: Jossey - Bass.

- Kruse, S., Louis, S. K. and Bryk, A. (1995). **Building professional learning community in schools**. Madison: Center for School Organization and Restructuring.
- Likert, R. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill.
- Memela, G. K. S. and Ramrathan, L. (2022). The perspective of school leadership and management: The role of the school principal in academic learner performance. **South African Journal of Education**, 42(2), 1-8.
- Schmoker, M. (2004). Learning communities at the crossroads: Toward the best Schools we've ever had. **Phi Delta Kappan**, 86(1), 84-88.
- Senge, P. (2000). **Schools that Learn. A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares about Education**. New York: Doubleday.
- Sergiovanni, T. J. (1994). **Building community in schools**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Trusty, F. M. (1987). **Managing the Tensions that Go with the Planning Process**. San Francisco: Prentice- Hall.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา  
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนารงค์  
อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร.ธารินทร์ รसानนท์  
อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ดร.ชัยพร พันธุ์น้อย  
ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์56 จังหวัดน่าน





**แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)**

**สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินและให้คำแนะนำแบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา**

**กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

**สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ
  - ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 29 ข้อ
  - ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 30 ข้อ
4. ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ในการพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC
  - 4.1 ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.2 ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.3 ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

**นางสาวนุจรินทร์ ก้อนแก้ว**

**นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา**

**หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา**



**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) หญิง

( ) ชาย

2. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

( ) ไม่เกิน 5 ปี

( ) สูงกว่า 5 ปีขึ้นไป

4. ระดับวิทยฐานะ

( ) ไม่มีวิทยฐานะ

( ) มีวิทยฐานะ

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน  
โสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการตามสภาพ  
ความเป็นจริงของท่าน แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามาก

3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย

1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
<b>การกำหนดพันธกิจ</b>							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สอดคล้องกับงานวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนในส่วนที่สอดคล้องกับงานวิชาการ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่สถานศึกษาตั้งไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>การบริหารหลักสูตรและการสอน</b>							
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายและโครงสร้างของหลักสูตร	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนการจัดทำหลักสูตรการเรียนและการสอนในทุกระดับชั้น	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะแนวทางเกี่ยวกับวิธีการสอนกับครูและบุคลากรที่สอดคล้องกับบริบทในท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดรูปแบบและวิธีการดำเนินการประเมินการใช้หลักสูตร	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
<b>การนิเทศการสอน</b>							
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน การนิเทศการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนร่วมกับครูและบุคลากรในการออกแบบเครื่องมือการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือครูและบุคลากรในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรนำผลการนิเทศมาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน</b>							
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิค วิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินการสอน ประเมินหลักสูตร วางแผนพัฒนาผู้เรียน และช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาทางการเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาผู้เรียนที่ต้องการปรับปรุง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำผลการประเมินมาใช้ในการแก้ปัญหา ด้านการเรียนของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
<b>การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน</b>							
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนให้สวยงาม เป็นระเบียบ และมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานที่ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรและพัฒนาแหล่งเรียนรู้สำหรับอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและมีความทันสมัยต่อจำนวนครูและผู้เรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ครู ผู้เรียนผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการตามสภาพความเป็นจริงของท่าน แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
<b>ด้านวิสัยทัศน์ร่วม</b>							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูและบุคลากร กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายของ สถานศึกษาที่เกิดจากการระดมความคิดเห็น	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมขอสถานศึกษา ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ได้วางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ</b>							
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากร ร่วมกันพัฒนาทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากร วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออก ในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและ ชุมชน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมสัมมนา ให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่ม สาระการเรียนรู้เดียวกันและข้ามกลุ่มสาระ การเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครูและบุคลากร ผ่านการนิเทศภายใน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากร พัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่ม สมรรถนะของผู้เรียนและองค์การ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านภาวะผู้นำร่วม</b>							
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูและบุคลากร คิดริเริ่ม การแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการทำงาน ร่วมกับครูและบุคลากรได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและ บุคลากรสร้างกลุ่ม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
<b>ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</b>							
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากร ในการเรียนรู้การปฏิบัติงานที่ตรงกับภาระงาน โดยมุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการ แสวงหาข้อมูลข่าวสารที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพของตน อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงระบบการทำงานกับการพัฒนาวิชาชีพได้ทันต่อความต้องการ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
<b>ด้านชุมชนกัลยาณมิตร</b>							
21.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้ออาทร และเคารพครูและบุคลากรในสถานศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมรับรู้และยินดีในความสำเร็จของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการพัฒนาสถานศึกษาด้วยกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน</b>							
26.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันสนับสนุนเพื่อความคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทราบโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความเชื่อถือ มีความเคารพซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สรุปค่า IOC=0.90



## ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนโสตศึกษา  
เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

#### คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน จำนวน 31 ข้อ  
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน จำนวน 30 ข้อ
3. ในการตอบแบบสอบถามกรุณาแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

นางสาวนุจรินทร์ ก้อนแก้ว

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ  
 หญิง  ชาย
2. ระดับการศึกษา  
 ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์การทำงาน  
 ไม่เกิน 5 ปี  สูงกว่า 5 ปีขึ้นไป
4. ระดับวิทยฐานะ  
 ไม่มีวิทยฐานะ  มีวิทยฐานะ

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน  
 โสตรศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการตามสภาพ  
 ความเป็นจริงของท่าน แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
<b>การกำหนดพันธกิจ</b>						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่สอดคล้องกับงานวิชาการของโรงเรียน					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ในส่วนที่สอดคล้องกับงานวิชาการ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมอบหมายงานอย่างชัดเจน					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องชัดเจน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่สถานศึกษาตั้งไว้					
<b>การบริหารหลักสูตรและการสอน</b>						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายและโครงสร้างของหลักสูตร					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผน การจัดทำหลักสูตรการเรียนและการสอนในทุกระดับชั้น					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูและบุคลากร					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะแนวทางเกี่ยวกับวิธีการสอนกับครูและบุคลากรที่สอดคล้องกับบริบทในท้องถิ่น					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นอย่างดี					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดรูปแบบและวิธีการดำเนินการประเมินการใช้หลักสูตร					
<b>การนิเทศการสอน</b>						
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน การนิเทศการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนร่วมกับครูและบุคลากรในการออกแบบเครื่องมือการนิเทศการจัดการเรียนการสอน					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือครูและบุคลากรในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
18.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรนำผลการนิเทศมาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง					
<b>การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน</b>						
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิค วิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินการสอน ประเมินหลักสูตร วางแผนพัฒนาผู้เรียน และช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาทางการเรียน					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาผู้เรียนที่ต้องการปรับปรุง					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำผลการประเมินมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน					
<b>การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน</b>						
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนให้สวยงาม เป็นระเบียบ และมีความปลอดภัย					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานที่ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สำหรับอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลายและเพียงพอ					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาสื่อการเรียนการสอน ให้เพียงพอและมีความทันสมัยต่อจำนวนครูและผู้เรียน					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่าง ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการตามสภาพ  
ความเป็นจริงของท่าน แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านวิสัยทัศน์ร่วม</b>						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูและบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่เกิดจากการระดมความคิดเห็น					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษาร่วมกัน					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้วางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา					
<b>ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ</b>						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรร่วมกันพัฒนาทักษะและกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมสัมมนาให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากร ผ่านการนิเทศภายในโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
		5	4	3	2	1
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มสมรรถนะของผู้เรียนและองค์การ					
<b>ด้านภาวะผู้นำร่วม</b>						
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูและบุคลากรคิดริเริ่มการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรได้เป็นอย่างดี					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรสร้างกลุ่ม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหา					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา					
15.	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต					
<b>ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</b>						
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรในการเรียนรู้การปฏิบัติงานที่ตรงกับภาระงาน โดยมุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียน					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันอย่างมีความสุข					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงระบบการทำงานกับการพัฒนาวิชาชีพได้ทันต่อความต้องการ					

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านชุมชนกัลยาณมิตร</b>						
21.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้ออาทร และเคารพครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมรับรู้และยินดีในความสำเร็จของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการพัฒนาสถานศึกษาด้วยกัน					
<b>ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน</b>						
26.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันสนับสนุนเพื่อความคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทราบโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความเชื่อถือ มีความเคารพซึ่งกันและกัน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นุจรินทร์ ก้อนแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	4 ธันวาคม 2539
สถานที่เกิด	พะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2563 ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	66/14 ม.4 ต.วัดแค อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม 73120
ผลงานตีพิมพ์	นุจรินทร์ ก้อนแก้ว และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโสตศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสาร มจร อุบล ปริทรรศน์. 9(3).

