

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2



วิชิต สุขสันติกุล

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND
BEING A PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER CHACHOENGSAO
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



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

August 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 2

ของ วิชิต สุขสันติกุล

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนานรงค์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ธารินทร์ รสานนท์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษ์ิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** วิจิต สุขสันติกุล, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย
พะเยา, 2566
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power เวอร์ชัน 3.1 ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .985 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ($r = .589$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND BEING A PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: WICHIT SUKSUNTIKUL, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Dr. Somsak Aeamkongsee

Keywords: Academic Leadership, Professional Learning Community of School

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of academic leadership of school administrators. under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 2) to study the level of being a professional learning community of school Under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 3) to study the relationship between academic leadership of school administrators and being a professional learning community of educational institutions Under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 The sample size was calculated by using the G*Power version 3.1 program. The sample group were 138 teachers under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2022. The research instrument was a rating-scale questionnaire with Cronbach's alpha coefficient of .985. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the research were as follows: 1) Academic leadership of school administrators Under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, the overall level was at a high level. 2) Being a professional learning community of school Under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, the overall level was at a high level. 3) Academic leadership of school administrators had a moderate positive correlation with being a professional learning community of school under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 ($r = .589$) had statistically significant at the .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 นี้ สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณา อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งได้ทุ่มเท สละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ตลอดจนช่วยปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยจนสำเร็จจนสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนารงค์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพฯ) ประธานคณะกรรมการการสอบศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดร.ธารินทร์ รสานนท์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพฯ) กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดร.สุพัฒน์ เศรษฐมกุล อดีตประธานหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และ ดร.ลักขณา ไชยฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหัวลำโพง (ศรีราษฎร์บำรุง) ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และให้คำแนะนำที่ดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำความรู้ ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป และขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการทำศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกท่านของโรงเรียนตลาดบางบ่อ (ศักดิ์ปรีดาประชาสรรค์) และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาประจำปี 2564 ทุกท่านที่สนับสนุนช่วยเหลือห่วงใยและเป็นที่กำลังใจแก่ผู้วิจัยโดยตลอด

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว พี่ น้อง เพื่อน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้เป็นกำลังใจของผู้วิจัย คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของท่าน

วิจิต สุขสันติกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิด และหลักการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	11
แนวคิด และหลักการ เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา...20	
สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	55
สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
สัญลักษณ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2	60
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2	67
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) 74	
บทที่ 5 บทสรุป	76
สรุปผลการวิจัย	76
อภิปรายผลการวิจัย	77
ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	88
ภาคผนวก ข ผลการหาค่า IOC	89
ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย	99

ประวัติผู้วิจัย	108
-----------------------	-----



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดี (O – NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562 – 2564.....	44
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
ตาราง 3 แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดย ภาพรวม.....	61
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้าน การกำหนดพันธกิจ	62
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้าน การบริหารหลักสูตรและการสอน	63
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้าน การนิเทศการสอน	64
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้าน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	65
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้าน การส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนการสอน	66

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยภาพรวม	67
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม.....	68
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	69
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม.....	70
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	71
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร.....	72
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน.....	73
ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2.....	74

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
---------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการด้านการจัดการศึกษาของผู้เรียน การสอนของครู เพราะการที่จะบรรลุผลสำเร็จขององค์กรนั้นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์และสามารถจูงใจผู้ร่วมงานด้วยจรรยาบรรณ จริยธรรม และอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่องานโดยรวมของสถานศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้ควบคุม กำกับดูแล และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลของงาน ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับภาระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ปรับภูมิทัศน์ให้เข้ากับสภาพชุมชน สิ่งแวดล้อม และตอบสนองความต้องการด้านการศึกษาของชุมชน กระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขึ้นโดยตรงต่อบุคลากรในสถานศึกษา ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อร่วมกันดำเนินการตามภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น กระบวนการเรียนการสอนของครู การพัฒนาหลักสูตรการจัดห้องเรียนเพื่อการเรียนรู้และการประเมินคุณภาพผู้เรียน (McEwam, 2003 อ้างอิงใน พระอนุรักษ์ จุตสี, 2565)

ภาวะผู้นำทางวิชาการนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แกะไขการจัดการเรียน การสอนเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตาม แนวนโยบายงาน ให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ดูแลให้ความช่วยเหลือ ให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการให้โอกาส ใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและทุ่มเทให้กับการบริหารสถานศึกษาเป็นหลัก ของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (Hallinger, 1985 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติของกลุ่มคนที่มาร่วมกันทำงานเกื้อกูลกัน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน ตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จโดยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจารณ์ทำงานร่วมกันเพื่ออำนวยความสะดวกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แบบองค์รวม เพื่อติดตาม ติดตาม ช่วยเหลือการทำงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สะท้อนผลลัพธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างวัฒนธรรมที่กลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาการนำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้น บทบาทของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญยิ่งที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย แต่จากการศึกษาหลายชิ้น มีความเห็นเป็นเอกฉันท์ว่าความเป็นผู้นำคือกุญแจสำคัญในการนำแนวคิดนี้ไปสู่การปฏิบัติ จนบรรลุเป้าหมายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ ดังเช่นงานวิจัยของ นพรัตน์ แยมโกสุม (2565) ภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กำหนดนโยบาย ส่งเสริมกิจกรรม นิเทศ ติดตาม กำกับและประเมินผลรวมถึงพัฒนาต่อยอดเพื่อความยั่งยืนของแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาในการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การปฏิบัติ เพื่อมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานสู่ความเป็นเลิศ มีนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริม สนับสนุนเร่งรัดพัฒนาการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เน้นการพัฒนายกระดับคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษานำแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลงสู่การปฏิบัติทั้งในเชิงการบริหารจัดการและกิจกรรมในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม โดยดำเนินการตามกรอบนโยบายการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปีการศึกษา 2560 คือ จัดทำแผนการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการนิเทศ ติดตามและกำหนดขั้นตอนการนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในสถานศึกษาคือการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ รวมกลุ่มครูที่มีปัญหา/ความต้องการ เดียวกัน เช่น ครูกลุ่มสาระเดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน ค้นหาปัญหา ความต้องการ ร่วมกันเสนอปัญหา/ความต้องการ จัดกลุ่มปัญหา จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน เลือกปัญหาเพียง 1 ปัญหา โดยการพิจารณาร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา แลกเปลี่ยนเสนอแนะ นำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหา ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะนำสู่การปฏิบัติ สังเกตการสอน นำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา ผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอน สะท้อนผล สรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการ ในการนำไปแก้ปัญหา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2560)

จากที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีการส่งเสริมและสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้กับสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลต่อเนื่อง ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดี (O – NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี 2564 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดี (O – NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิชาภาษาไทย 50.25 วิชาคณิตศาสตร์ 36.44 อยู่ในระดับพอใช้ แต่รายวิชาภาษาไทยและรายวิชาคณิตศาสตร์ มีผลร้อยละของการทดสอบต่ำกว่าระดับประเทศทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จึงมุ่งเน้นที่จะพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้ผลการทดสอบ (O – NET) ได้คะแนนมาตรฐานเฉลี่ยระดับประเทศทั้งสองกลุ่มวิชาให้สูงขึ้น เพื่อปรับปรุงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทางด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา และแนวทางการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อรักษาคุณภาพของผู้เรียนภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้มีคุณภาพ มีผลการประเมินที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับระดับชาติ และสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของของกระแสสังคมโลกได้อย่างมั่นใจ สนับสนุนให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายช่วยให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

เกิดความหลากหลายต่อเนื่อง ร่วมสร้างประสบการณ์ตรงเปิดโอกาสให้ผู้เรียนรู้และปฏิบัติจริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2564)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาจากหลักการของ Krug (1992 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดีตา, 2565) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน
2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ศึกษาจากหลักการของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,

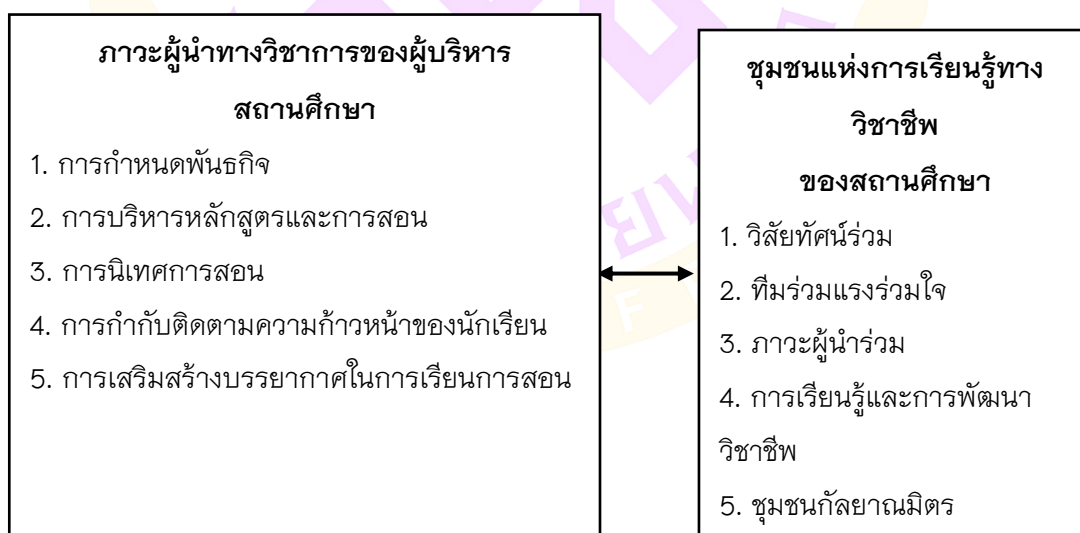
2560) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,733 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด และหลักการ ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา ด้านองค์ประกอบตามแนวคิดจากนักวิชาการ ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบตัวแปร Krug,(1992 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การกำหนด พันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน 5. การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน และองค์ประกอบ ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบตัวแปร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิตยภัตต์พิเศษ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิตยภัตต์ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะเด่นในการแสดงออก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา ทำให้กระบวนการสอนมีประสิทธิภาพ เข้าใจทฤษฎีทางวิชาการ กำหนดแนวปฏิบัติ ประยุกต์หลักการเรียนรู้ และการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจจัดการเรียนการสอน นำไปสู่ประสิทธิภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นทางการของการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมถึง ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา จุดเน้นที่เน้นของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์หลักสูตรงานวิชาการตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความชัดเจน การดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่สถานศึกษาตั้งไว้

1.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง เนื้อหาสาระสำคัญและกิจกรรมที่จัดทำขึ้น เพื่อมวลประสบการณ์ให้ผู้เรียนรู้จักปรับปรุงตนเองปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามลักษณะอุดมคติและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข กระบวนการทบทวนช่วยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการสอนของครู ผู้บริหาร การเรียนรู้ของนักเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพสาระการเรียนรู้ กำหนดมาตรฐาน วัดและประเมินผลรายวิชา จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรกำหนด

1.3 การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการนิเทศ การติดตาม การวางแผน การนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ การประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกับครูในการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน การให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู รวมถึงการให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

1.4 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนทั้งตรงหรือทางอ้อม ด้วยวิธีในการประเมินความก้าวหน้าที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการของนักเรียน มาแก้ปัญหานักเรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนที่เรียนดี ผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถทบทวนผลและใช้ผลช่วยเหลือครู นักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนา กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน

1.5 การส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนการสอน หมายถึง การจัดบรรยากาศ ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู การจัดวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน บุคลากรในการสอน อาคารสถานที่ เทคโนโลยี เพื่อ ดึงศักยภาพของครูและนักเรียน มีการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับ และมีการจัด สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมพร้อมบรรยากาศที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา หมายถึง พลังในการ เปลี่ยนแปลงของครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ในด้านการคิด ความรู้ ทักษะ เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ร่วมมือ ร่วมใจ ทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานวัฒนธรรม ทำงานร่วมกันแบบทีมสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลง คุณภาพตนเอง ประกอบด้วย

2.1 วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพรวมของเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางสิ่งที่จะ เกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วม ในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทาง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เปิดโอกาส ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมทั้งมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ ทางวิชาชีพร่วมกัน

2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การร่วมกันทำงานของครูและสมาชิกของ กลุ่มเป้าหมายเดียวกัน การวางแผนร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกัน การ แสดงน้ำใจที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นผู้นำร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน ความเสียสละ เต็มใจในการทำงาน ยอมรับข้อผิดพลาดข้อบกพร่องของคนที่เกิดขึ้น จากการทำงาน สามารถใช้ทักษะในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การสนับสนุนการทำงานโดยการกระจายภาวะผู้นำ ไปยังบุคลากรในกลุ่ม มีการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน มีการเสริมแรงซึ่งกันและกัน จากภายในและภายนอก สนับสนุนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ ดำเนินการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง เปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ทุกคน

แสดงออกความเป็นผู้นำในด้านความรู้ ความสามารถ ยึดแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในกลุ่มสมาชิกมีการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจจนเกิดเป็นผู้นำร่วมกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง พัฒนาการการเรียนรู้ การสอน ร่วมมือกันคิดอย่างมีเหตุผล ค้นหาวิธีพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อศึกษาปัญหา หาคำตอบด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันศึกษาวิจัยหาวิธีการ เทคนิคการสอน โดยผู้บริหารและครูต้องกำหนดมาตรการ ที่ต้องการร่วมกัน และร่วมกันหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้โดยมีจุดเน้นสำคัญ เพื่อพัฒนา วิชาชีพ พัฒนาผลการเรียนของนักเรียนและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู

2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง องค์การที่มีวัฒนธรรมการอยู่มีคุณลักษณะ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันเป็นวัฒนธรรมแบบ เปิดเผย ที่ทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกลดภัย เป็นแรงเสริม เชิงบวกที่สมาชิกร่วมกันทำงานเพื่อวิชาชีพ เป็นพื้นที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดันมีจริยธรรม แห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ โดยมีทัศนคติเชิงบวก ต่อการศึกษาของผู้เรียน

2.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง การสนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในทุก ๆ ด้าน โดยมีวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนยอมรับซึ่งกัน และกันทางวิชาการ เน้นการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เป็นรูปแบบทีมงาน เพื่อการพัฒนา วิชาชีพให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ ร่วมกันส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการ ดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล การจัดการของโรงเรียน ในระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดระยอง เขต 2

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ หรืออำนวยการ ในตำแหน่งผู้อำนวยการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2

6. **ครู** หมายถึง ข้าราชการครู อัตราจ้างในตำแหน่งครู พนักงานราชการในตำแหน่งครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เป็นข้อมูลในการนำภาวะผู้นำทางวิชาการมาพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
3. เป็นแนวทางสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด หลักการ ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด และหลักการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด และหลักการ เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2 ความสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
3. สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
 - 3.1 การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
 - 3.2 การบริหารการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
 - 3.3 คุณภาพการศึกษาและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
 - 3.4 การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และหลักการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทาง การดำเนินงานทุกประเภทให้สำเร็จลุล่วง มีความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในการบริหารสถานศึกษา ดังจะกล่าวถึงแนวคิด และหลักการ ของภาวะผู้นำตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ความหมายของผู้นำ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด และหลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความหมายของภาวะผู้นำ จากนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้สรุปได้ดังนี้

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2549) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและแสดงออกถึงพฤติกรรมความสามารถของแต่ละคนที่ยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจหรือจงใจให้บุคคลนั้นเชื่อฟังด้วยความสมัครใจ

ธวัชชัย บุญยมณี (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการจูงใจหรือโน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานด้วยความเต็มใจจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การผลักดันความสามารถหรือจิตใจสมาชิกในสถานศึกษาปฏิบัติตามเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความถนัดที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานร่วมกันหรือการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์เดียวกัน เพื่อนำวัตถุประสงค์ของกลุ่มไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงานรายบุคคล

สันติ บุญพิรมย์ (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะที่สามารถโน้มน้าวจิตใจตามความประสงค์ บรรลุเป้าหมายโดยรวมหรือความเป็นผู้นำโดยไม่มีเงื่อนไขภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ หรือรูปแบบอิทธิพลของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ศิลปะความสามารถ หรือกระบวนการของบุคคลหนึ่งที่ใช้อิทธิพลของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมกันในการปฏิบัติงานหรือทำงานด้วยกันด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่กำหนดไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการได้ดังนี้

Hallinger (1985 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูต้องมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่ ดังนี้ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Framing School Goals) การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing The Instructional Program) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School Climate)

Walker (2005 อ้างอิงใน ดวงกมล เปียทอง, 2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่ต้องช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมประสานความร่วมมือของครูในสถานศึกษา สิ่งนี้จะช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน

Davis and Thomas (1989 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการส่งเสริมกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู

Murphy (1999 อ้างอิงใน พระวุฒิชัย สุขสวัสดิ์, 2565) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต ต้องสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความรู้และปรับปรุงระบบใหม่ เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความรู้ในการสอนและหลักสูตรจะเน้นทักษะ การปฏิบัติจริง มีการยอมรับฟังจากผู้ร่วมงาน และยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองการศึกษาเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการบริหาร พร้อมทั้งจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติในสถานศึกษา การนิเทศ การติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนการผลิตสื่อการสอน วางแผน เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร เน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู ความสามารถในการใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริหารงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การปฏิบัติงานตามภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทางวิชาการโดยมุ่งหมายให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

งานวิชาการนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ ซึ่งผู้นำทางวิชาการนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง และคนในองค์กร เพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์การไปสู่การพัฒนางานด้านวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้นำทางวิชาการนั้นต้องมีลักษณะ ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

Krug (1992 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ตา, 2565) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล แบ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่า เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ชัดเจนแล้วจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจ การกำหนดเป้าหมายและพันธกิจนั้นจะต้องไม่ตั้งให้สูงเกินไป การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพความเป็นจริงในขณะนั้น

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน โดยการสอนถือว่าเป็นงานเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องวางขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การที่ผู้บริหารมีพื้นฐานความรอบรู้จะสามารถนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามพันธกิจของโรงเรียนได้ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแหล่งข้อมูลและแนะนำวิธีการสอนให้กับครู และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยนิเทศเพื่อพัฒนาครูมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา หรือเพียงเป็นการประเมินการปฏิบัติงานการพิจารณางานย้อนหลังเท่านั้น แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูในการพัฒนาตนเองและพัฒนาทางวิชาชีพ

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิธีการที่หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และต้องทำการประเมินอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรใช้ความรู้ ความสามารถในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและใช้ผลที่ได้นั้นช่วยให้ครู นักเรียนและผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน

5. การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น บรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยให้นักเรียนและครูแสดงศักยภาพ

ที่แท้จริงออกมา ซึ่งมีด้วยกันหลายวิธี เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

McEwan (2001 อ้างอิงใน กรองกาญจน์ อรุณเมฆ, 2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายวิชาการที่ชัดเจน
2. การจัดทีมงาน
3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
5. การตั้งความหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน
6. การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ
7. การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงานและผู้ปกครอง

Hallinger (1985 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดภารกิจของโรงเรียนจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และการสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จะต้องมีความชัดเจนที่ทีมงานมีส่วนในการกำหนด แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่วัดได้ง่ายต่อการนำไปสอนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนเป็น การสื่อสารที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้รับทราบโดยทั่วกัน

2. ด้านการจัดการการเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานการจัดการเรียนการสอนจำแนกเป็น 3 ด้านคือ

- 2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
- 2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
- 2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนจำแนกเป็น 6 ด้าน คือ

- 3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน
- 3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด
- 3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

Ubben (1987 อ้างอิงใน พระวุฒิชัย สุขสวัสดิ์, 2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. การจัดบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน
3. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ
4. การคาดหวังต่อครูและผลการปฏิบัติงานของครู
5. การทำงานด้านหลักสูตร
6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
7. การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

จากการศึกษา ความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ และปัญหาที่พบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงได้เลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของ Krug (1992 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน มาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีลักษณะเด่นในการแสดงออก การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา ทำให้กระบวนการสอนมีประสิทธิภาพ เข้าใจทฤษฎีทางวิชาการ กำหนดแนวปฏิบัติ การออกแบบหลักสูตร ประยุกต์หลักการเรียนรู้ และการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจจัดการเรียนการสอน นำไปสู่ประสิทธิภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ของผู้เรียนประกอบด้วย

1. การกำหนดพันธกิจ

Hallinger (1985 อ้างอิงใน พัทธภรณ์ จันทพล, 2559) กล่าวว่า การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และการสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ จำแนกเป็น

2 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จะต้องมีความชัดเจนที่งานมีส่วนในการกำหนด แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่วัดได้ต่อการนำไปสอน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน และ 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนเป็นการสื่อสารที่ผู้บริหารสถานศึกษา สื่อสารไปถึง ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้รับทราบโดยทั่วกัน ในขณะที่ Krug (1992 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) กล่าวว่า การกำหนดพันธกิจ จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้เข้าใจด้วยการทำกรอบเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจ ต้องไม่ตั้งเป้าที่สูงจนเกินไป เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากดำเนินการโดยไม่มีพันธกิจที่ชัดเจนก็เหมือน การเดินทางอย่างไร้จุดหมาย และ McEwan (1998 อ้างอิงใน ปิยพร บุญใบ, 2563) กล่าวว่า การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา จุดเน้นที่เน้นของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์หลักสูตรงานวิชาการ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษา กำหนด การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความชัดเจน การดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน ที่สถานศึกษาดังไว้

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน

Krug (1992 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร และการสอน (Managing Curriculum and Instruction) การสอนถือว่เป็นการบริการเบื้องต้น ของโรงเรียน ดังนั้น อย่างน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและ รู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ มีพื้นฐานความรู้ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่น ดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูล เช่นเดียวกับธารง บัวศรี (2532) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง แผนซึ่งได้ออกแบบ จัดทำขึ้นเพื่อแสดงจุดหมายของการจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรม และมวลประสบการณ์แต่ละ โปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการสอน ได้แก่ การควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การอบรมครู การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและ ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา

สรุปได้ว่า เนื้อหาสาระสำคัญและกิจกรรมที่จัดทำขึ้น เพื่อมวลประสบการณ์ ให้ผู้เรียนรู้จักปรับปรุงตนเอง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามลักษณะ อุดมคติและดำรงชีวิตอยู่ใน

สังคมได้อย่างปกติสุข กระบวนการทบทวนช่วยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการสอนของครู ผู้บริหาร การเรียนรู้ของนักเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพสาระการเรียนรู้ กำหนดมาตรฐาน วัดและประเมินผล รายวิชา จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรกำหนด

3. การนิเทศการสอน

Krug (1992 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ตา, 2565) กล่าวว่า การนิเทศติดตาม ถือว่าเป็นวิธีในการพัฒนาครูอย่างจริงจัง ไม่ใช่การนิเทศตามสภาพปัญหา การประเมินการดำเนินงานเป็นการประเมินย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้าจึงต้องใส่ใจเรื่อง การนิเทศนี้ให้มากกว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ไม่ใช่การมองสิ่งที่ทำไปแล้วที่ผ่านมา ผู้บริหารต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ขณะที่ Spears (1967 อ้างอิงใน กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์, 2562) โดยเป็นการให้บริการเกี่ยวกับความชำนาญทางเทคนิคด้านวิชาการในการเรียนการสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผล การเรียนการสอน ขณะเดียวกัน Harris (1985 อ้างอิงใน กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์, 2562) โดยผู้นิเทศช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษากระตุ้น ให้ให้มีการพัฒนาการที่จะนำวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนมาใช้ โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสาร ในขณะที่ Alfonso (1981 อ้างอิงใน กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์, 2562) หรืออาจหมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนได้กระทำต่อผู้ใหญ่และสิ่งอื่น เพื่อจะรักษาไว้หรือเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของโรงเรียนในวิถีทางตรงที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ กระตุ้นและช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนของนักเรียน การนิเทศการสอนมีความสัมพันธ์กับการสอนมากกว่ากับตัวนักเรียน การนิเทศการสอนเป็นหน้าที่ของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ไม่ใช่งานเฉพาะและเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ของโรงเรียน และ อัจฉรา นิยมภา (2561) การจัดระบบการนิเทศภายในคือ พัฒนาระบบ การนิเทศภายในโรงเรียน เยี่ยมห้องเรียนสังเกตการสอนของครู ส่งเสริมให้มีการนิเทศการสอน อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมให้มีการนิเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน และร่วมกับครูปรับปรุงการเรียนการสอน อยู่เสมอ

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศ การติดตาม การวางแผน การนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ การประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกับครูในการวางแผนการนิเทศการเรียน การสอน การให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู รวมถึงการให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

Krug (1992 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) กล่าวว่า การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จะต้องมียุทธศาสตร์หลายวิธีในการประเมินความก้าวหน้าและทำอย่างเป็นประจำ ผู้บริหารนั้นมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลในการช่วยเหลือครู นักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน แม้ว่าผู้บริหารจะไม่สามารถตีความ การประเมินผลในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ควรจะมีขั้นตอนที่ชัดเจนว่าคาดหวังให้มีการทดสอบตีความ และสนองตอบ กำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด เช่นเดียวกับ Ubben (1987 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) กล่าวว่า การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร นอกจากนี้ Hallinger (1985 อ้างอิงใน บุญนาค ทับทิมไทย, 2557) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress) ผู้บริหารควรใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน Deventer (2003 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) กล่าวว่า การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่สำคัญ อีกทั้ง สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) กล่าวว่า การประเมินเมื่อจบหน่วยการเรียนรู้เป็นการประเมินผู้เรียนในหน่วยการเรียนรู้ที่ได้เรียนจบแล้วเพื่อตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้พัฒนาการของผู้เรียน เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนทำให้สามารถประเมินศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความสำเร็จภายหลังการเรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการเรียนของผู้เรียนการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนหรือซ่อมเสริมผู้เรียนให้บรรลุตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนทั้งตรงหรือทางอ้อม ด้วยวิธีในการประเมินความก้าวหน้าที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการของนักเรียน มาแก้ปัญหานักเรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนที่เรียนดี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทบทวนผลและใช้ผลช่วยเหลือครู นักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน

5. การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน

Hallinger (1985 อ้างอิงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียน จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 2) การดูแล เอาใจใส่ ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 3) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 4) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 5) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ 6) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ดังที่ Krug (1992 อ้างอิงใน ปิยพร บุญใบ, 2563) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนจะช่วยดึงพลังของนักเรียนและครูออกมา โดยมีหลายวิธีที่จะทำให้เกิดได้ เช่น การจัดให้มีการปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เข้าใจว่าสิ่งที่ดีที่สุด คือ การที่แต่ละคนทำส่วนของตนอย่างดีที่สุด เพราะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคาดหวังกับนักเรียนสูง ขณะเดียวกัน อัจฉรา นิยมภา (2561) การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นระเบียบและปลอดภัย ร่วมพัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้จัดเวทีวิชาการให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอนวัตกรรมจากการเรียนรู้ให้กับครูและนักเรียน จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ฝังภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับครูและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และการให้มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่โดยวิธีการหลากหลายอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ Davis and Thomas (1989 อ้างอิงใน สุชาติ สืบทอง, 2564) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สนับสนุนการสร้างสรรคสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นระเบียบและปลอดภัย และ Glickman (2001 อ้างอิงใน สุชาติ สืบทอง, 2564) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นแรงผลักดันให้ครูในเรื่องการสอนให้กับผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทีมงานในโรงเรียนเพื่อแยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และลดปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู การจัดวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน บุคลากรในการสอน อาคารสถานที่ เทคโนโลยี เพื่อดึงศักยภาพของครูและนักเรียน มีการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับ และมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมพร้อมบรรยากาศที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิด และหลักการ เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เป็นการสร้างสังคมที่มีพลังขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษามีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายไว้ดังนี้

ความหมายเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

DuFour (2007 อ้างอิงใน อิศระ ตีศรี, 2564) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่าการสอนของครูมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้ของนักเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากสมมติฐานที่ว่า ภารกิจหลักของการศึกษาในโรงเรียนไม่ได้เพียงนักเรียนได้รับการสอน แต่เป็นการทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
2. วัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นต้องมีโครงสร้างที่ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้สำหรับทุกคน
3. มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประเมินประสิทธิภาพได้จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Astuto (1993 อ้างอิงใน สุมาลี สะโรบล, 2562) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา หมายถึง ความร่วมมือกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในการแสวงหาและเรียนรู้ร่วมกันลงมือปฏิบัติกิจกรรม เพื่อเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับวิชาชีพ และเป้าหมายสูงสุด คือ ผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ รวมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแล สนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (นวรรตน์ ไชยมภู และสุจิตรา จรจิตร, 2560)

สนอง โลหิตวิเศษ (2559) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) หมายถึง กลุ่มคนที่ตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นของการเรียนรู้ มีทักษะและกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกันแบบหุ้นส่วน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ดำเนินชีวิตไปพร้อมกับการเรียนรู้ การสั่งสมความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและชุมชน

สุมาลี สังข์ศรี (2544) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา หมายถึง ชุมชนที่ประชาชนตระหนักถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ว่าเป็นปัจจัยหลักของสังคม ในยุคปัจจุบันที่จะช่วยสร้างความพร้อมและสร้างพลังให้กับประชาชนในการเผชิญกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนช่วยพัฒนาตนเองและสังคม ประชาชนในชุมชนจะช่วยสร้างความเข้าใจในสถานการณ์ของชุมชนแล้ววิเคราะห์ว่าจะต้องปรับปรุงตนเองและสังคมอย่างไร และใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้มาพัฒนาสังคมให้มีความสอดคล้องกับความต้องการต่าง ๆ ในยุคปฏิรูปการศึกษา

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ไว้ว่า คือ กลุ่มสมาชิกในสถาบันการศึกษาอันได้แก่ ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาและผู้นำชุมชนมีการทำกิจกรรมการเรียนรู้แล้วทำให้สถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวหรือพัฒนาตนเองและทำให้ภารกิจที่มีผลดีเป็นที่น่าชื่นชม

จากความหมายเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปได้ว่า พลังในการเปลี่ยนแปลงของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ การปฏิบัติงานของบุคคลในด้านการคิด ความรู้ ทักษะ อุบนิสัย เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ คุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ การเรียนรู้ประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยผู้สอนควรมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ ที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน ทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง และผู้เรียน

ความสำคัญเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

Hord (2003 อ้างอิงใน สุมาลี สะโรบล, 2562) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา คือ การดำเนินการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยที่โรงเรียนมีการจัดตั้ง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ได้แก่

1. ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว งานสอนของครูเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมาย

ของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่ม ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน

2. ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน คือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้อง เลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียน แบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่าง ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลัง ไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

Sergiovanni (1994 อ้างอิงใน สุมาลี สะโรบล, 2562) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา คือ จุดเน้นที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเปลี่ยนไปเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ที่มีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร มีการเรียนรู้ มีความเป็นวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือมีวิทยสัมพันธ์ต่อกัน มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบและมีบรรยากาศเช่นนี้ครอบคลุมทั่วถึงทั้งโรงเรียน จุดเน้นคือ ยึดถือเรื่องคุณงามความดีเป็นหลักความสำคัญ การใช้ความรู้ที่สามารถลงสู่การปฏิบัติได้จริง

Davis and Thomas (1989 อ้างอิงใน กรองกาญจน์ อรุณเมฆ, 2564) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำและการบริหาร สามารถนำกลุ่มให้กระทำการกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายและประสานงานที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการเรียนการสอน ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร

เสถียร อ่วมพรหม (2560) กล่าวว่า เหตุผลที่องค์กรจำเป็นต้องมีการเรียนรู้เนื่องมาจากระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานและต้องมีการปรับปรุงงานอยู่เสมอ ต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นฐานที่สำคัญยิ่ง ประกอบกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังมีแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ยังขาดความชัดเจน ที่สำคัญหัวใจในการปฏิบัติงานนั้นมาจากฐานความเชื่อที่ว่าศักยภาพอันมหาศาลที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคลแต่ละบุคคลนั้นยังไม่ได้รับการพัฒนา และปฏิบัติกับองค์กรเท่าที่ควร ดังนั้น ด้วยความเชื่อดังกล่าว จึงเชื่อมั่นได้ว่าถ้าบุคคลทั้งหมดในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของตัวบุคคล องค์กรที่สอดคล้องกันสมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและปลดปล่อยศักยภาพที่ตนมีสูงสุดนั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุด

สรุปได้ว่า ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เป็นการร่วมแรงร่วมใจที่จะเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพของครู ที่มีเป้าหมายเดียวกันโดยรวมตัวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านความรู้และเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้กลุ่มภายในโรงเรียนและต่างโรงเรียนเกิดการปรับกระบวนการเรียนการสอน เทคนิควิธี เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น

องค์ประกอบเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

Hord (2003 อ้างอิงใน สุมาลี สะโรบล, 2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาไว้ 5 ประการ คือ

1. Supportive and Share Leadership คือ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน โดยผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งด้านนโยบายและการปรับปรุงโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้
2. Collective Creativity คือ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีวิธีการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูกับนักเรียน
3. Shared Value and Vision คือ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมโดยผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของนักเรียน และเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพที่ดี
4. Supportive Conditions คือ การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้กำลังใจ และยกย่องชมเชยการทำงานของครูในการทำงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
5. Shared Personal Practice คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลโดยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียน

Hipp and Huffman (2003 อ้างอิงใน วิลาวรรณ เพ็ชรนาถา, 2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาไว้ 5 ประการ คือ

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Share and Supportive Leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ให้ความรับผิดชอบ และส่งเสริมภาวะผู้นำที่มาร่วมกันกับผู้สอนในการบริหาร

2. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Value and Vision) หมายถึง การที่บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น และเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective Learning and Application) หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับร่วมกันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศวางแผน ค้นคว้าหาความรู้ ปฏิบัติงานของตนเอง และเรียนรู้ทักษะกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared Personal Practice) หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนและองค์กร

5. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาการ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณ์ญาณ มีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานความใกล้ชิด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบ ในบริบทสถานศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีนัยสำคัญของการเป็นผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน กล่าวคือ ภาวะผู้นำร่วมมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การเรียนรู้และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู กล่าวคือการเรียนรู้และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา นั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่รวมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยการใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) การก่อเกิดของโครงสร้างในการสนับสนุนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ ปรับความเป็นองค์กรแบบเก่าใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน ส่งเสริมวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมที่การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยืนยาวทางวัฒนธรรม จัดปัจจัยบริบทชุมชนให้สนับสนุน มีโครงสร้างองค์ทางวัฒนธรรม หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

1. แบบมีความเป็นผู้นำแบบสนับสนุนและความเป็นผู้นำส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นการแบ่งปัน อำนาจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้อง
2. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียนจะทำงานร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน และประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของนักเรียนทุกคน
3. การมีค่านิยมร่วมกัน และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเกิดจากค่านิยมร่วมกันของบุคลากรและนำไปสู่แบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรทุกคนยึดถือและปฏิบัติ
4. มีเงื่อนไขหรือสภาพการณ์ที่สนับสนุน เงื่อนไขของการสนับสนุน ได้แก่ องค์ประกอบทางกายภาพ เช่น บริเวณโรงเรียน โครงสร้างการติดต่อสื่อสาร เวลาและสถานที่เพื่อการสนทนา และพบปะกัน องค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ คุณลักษณะของบุคลากรและวิชาชีพ เช่น การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเต็มใจที่จะยอมรับข้อมูลย้อนกลับ การทำงานตามแบบแผนพฤติกรรม การแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ
5. การมีแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน เป็นการที่ครูคนหนึ่งเข้าไปเยี่ยมชั้นเรียนของครูอีกคนหนึ่ง เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์

จากการศึกษา ความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงได้เลือกองค์ประกอบเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มาเป็นตัวแปรตามในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

พลังในการเปลี่ยนแปลงของครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ในด้านการคิด ความรู้ ทักษะ เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือ ร่วมใจ ทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานวัฒนธรรม ทำงานร่วมกันแบบทีมสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม

Sergiovanni (1994 อ้างอิงใน สุมาลี สะโรบล, 2562) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทางการเดินทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน ในขณะที่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทางเส้นทางและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน เช่นเดียวกับ Hord (2003 อ้างอิงใน สุมาลี สะโรบล, 2562) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ การมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์ เห็นในสิ่งเดียวกัน เช่นเดียวกับ DuFour (2006 อ้างอิงใน อำนาจ เหลื่อน้อย, 2561) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นเป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทางระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนคุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้วภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และของงานจนสามารถเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน หลอมรวมเป็นคุณค่าร่วม ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน และ สะไบทิพ อุปละ (2564) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีในองค์

สรุปได้ว่า ภาพรวมของเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทาง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมทั้งมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ

Sergiovanni (1994 อ้างอิงใน สุมาลี สะโรบล, 2562) กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การเน้นสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดร่วมกันขึ้นเองมากกว่าการใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดโดยให้หน่วยงานภายนอก โดยนำเสนอรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักการทำงาน (Luis, 1995 อ้างอิงใน การญ์พิชชา กชกานน, 2560) การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกันข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกันแนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกันจากสถานการณ์ ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ (มูลนิธิสถาบันวิจัยทางการศึกษา, 2560) การร่วมมือรวมพลังของสมาชิกในกลุ่ม PLC นั้น

ต้องรวมทั้งวางแผน ร่วมสังเกต ร่วมลงมือปฏิบัติและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2555) รูปแบบของทีมจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับ เป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของกลุ่ม ชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้

สรุปได้ว่า การร่วมกันทำงานของครูและสมาชิกของกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน การวางแผนร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกัน การแสดงน้ำใจที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นผู้นำร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ความเสียสละ เต็มใจในการทำงาน ยอมรับข้อผิดพลาดข้อบกพร่องของคนที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สามารถใช้ทักษะในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ภาวะผู้นำร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) มีนัยสำคัญของผู้นำร่วม 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน ภาวะนำร่วมมีหัวใจสำคัญ คือ การนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต่อไป เช่นเดียวกับวิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือทำหรือผู้ทำหน้าที่เป็น ”ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ ”กรรม” หรือผู้ถูกกระทำ และถูกให้กระทำ ขณะที่ สกล คามบุศย์ (2559) กล่าวว่า กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชื่นนำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย และ Hord (2003 อ้างอิงใน อำนาจ เหลื่อน้อย, 2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วมเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานอย่างมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงาน มีวิสัยทัศน์ร่วมและภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระ ปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความ

เคารพในวิชาชีพแต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั่นคือ อำนาจทางวิชาชีพ เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกัน หรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การสนับสนุนการทำงานโดยการกระจายภาวะผู้นำไปยังบุคลากรในกลุ่ม มีการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน มีการเสริมแรงซึ่งกันและกันจากภายในและภายนอก สนับสนุนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ดำเนินการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง เปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้อำนวยการความสะอาดให้ทุกคนแสดงออกความเป็นผู้นำในด้านความรู้ ความสามารถ โดยยึดหลักแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในกลุ่มสมาชิกมีการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันจนเกิดเป็นผู้นำร่วมกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

Hord (2003 อ้างอิงใน สุมาลี สะโรบล, 2562) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง โดยผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีวิธีการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูกับนักเรียน ขณะที่ Hipp (2003 อ้างอิงใน วิลาวรรณ เพ็ชรนา, 2563) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน คือ ผู้บริหารและบุคคลทุกระดับ ร่วมกันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ วางแผนค้นคว้าหาความรู้ ปฏิบัติงานของตนเองและเรียนรู้ทักษะกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการ การเรียนการสอน (สุระพล ธรรมรัตน์, ทศนีย์ จันอินทร์ และคงฤช ไตรวงศ์, 2553) กล่าวว่า ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตากรุณา และความอ่อนน้อมเห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ยากให้ควรและฝึกสติ ขณะที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั้น มีหัวใจสำคัญ คือ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมนักเรียน เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ดังนั้น ในการร่วมมือ รวมพลัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชน เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั้น ระบุว่าความร่วมมือ รวมพลัง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะต้องอาศัยความหวัง หรือ “HOPE” ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

H: Honesty and Humanity คือ มีความซื่อสัตย์และมีมนุษยธรรม หมายความว่า ครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนจะต้องซื่อสัตย์กับข้อมูลที่มีอยู่จริงทั้งในแง่ของผลการเรียนของผู้เรียน ความรู้และทักษะที่ตนมีอยู่ รวมทั้งกล้าที่จะขอความช่วยเหลือและเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากกว่า เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

O: Option and Openness คือ การมีทางเลือกและมีความจริงใจ เปิดเผย หมายความว่า ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายวิธี ครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการหรือแนวทางที่ดีที่สุด และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้สมาชิกได้รับทราบร่วมกัน

P: Patience and Persistence คือ มีความอดทน ความเพียรพยายาม หมายความว่า ครูผู้สอนต้องอดทนและเพียรพยายาม เพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดแม้ว่าความอดทนอาจไม่ใช่บรรทัดฐานของสังคมในปัจจุบัน แต่ความอดทนและเพียรพยายาม ในการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

E: Efficacy and Enthusiasm คือ ความมีประสิทธิภาพ และความกระตือรือร้น หมายความว่า ครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเชื่อมั่นว่า ประสิทธิภาพของครูผู้สอนส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และต้องกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน และ วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ เป็นการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทางการจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครูโดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการความคิดเห็น พัฒนาการเรียนการสอนร่วมมือกันคิดอย่างมีเหตุผล ค้นหาวิธีพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อศึกษาปัญหา หาคำตอบด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันศึกษาวิจัยหาวิธีการ เทคนิคการสอน โดยผู้บริหารและครู ต้องกำหนดมาตรการที่ต้องการร่วมกัน และร่วมกันหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้ โดยมีจุดเน้นสำคัญ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาผลการเรียนของนักเรียนและการเรียนรู้เพื่อพัฒนา จิตวิญญาณความเป็นครู

5. ชุมชนกัลยาณมิตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน ในขณะที่ สุระพล ธรรมร่มดี, ทศนีย์ จันอินทร์ และคงฤช ไตรวงศ์ (2553) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตมีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบ สังฆะ ถือศีลหรือหลักปฏิบัติร่วมกันโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคม ฐานการพึ่งพาตนเองและโครงสร้างสนับสนุนชุมชนเป็นการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เช่นเดียวกับ Eastwood (1992 อ้างอิงใน อำนาจ เหลื่อน้อย, 2561) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตรมีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ และ Boyd (1992 อ้างอิงใน อำนาจ เหลื่อน้อย, 2561) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตรเป็นบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน

สรุปได้ว่า องค์การที่มีวัฒนธรรมการอยู่มีคุณลักษณะมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันเป็นวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ที่ทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย เป็นแรงเสริมเชิงบวกที่สมาชิกร่วมกันทำงานเพื่อวิชาชีพ เป็นพื้นที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดันมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ โดยมีทัศนคติเชิงบวกต่อการศึกษาของผู้เรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชน

แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีลักษณะคือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืนจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ เช่นเกี่ยวกับ Boyd (1992 อ้างอิงใน อำนาจ เหลื่อน้อย, 2561) กล่าวว่า โครงสร้างชุมชน เป็นการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลาว่าง สถานที่ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็น และบริบทของแต่ละชุมชน ขณะเดียวกัน Sergiovanni (1994 อ้างอิงใน อำนาจ เหลื่อน้อย, 2561) กล่าวว่า โครงสร้างชุมชนเป็นโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืนจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ และ Hargreaves (2003 อ้างอิงใน อำนาจ เหลื่อน้อย, 2561) กล่าวว่า โครงสร้างชุมชน เป็นโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลงมีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

สรุปได้ว่า โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในทุก ๆ ด้าน โดยมีวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนยอมรับซึ่งกันและกันทางวิชาการ เน้นการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เป็นรูปแบบทีมงาน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพให้มีความสำคัญกับวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ ร่วมกันส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการประกาศแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีได้อยู่ในการบริหารและการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาของเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ต่อมาได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 10/2559 เรื่องการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ในภูมิภาค เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติโดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีคำสั่ง ตามข้อ 6 ในแต่ละจังหวัด ให้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “กศจ.” โดยให้ กศจ. มีอำนาจหน้าที่ในแต่ละเขตจังหวัด คือ 1) กำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ประสานและส่งเสริมการบริหาร และการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในจังหวัด 2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัด 3) พิจารณาและให้ความเห็นชอบกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดในการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด 4) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค เพื่อใช้อำนาจตามข้อ 2 (4) 5) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด 6) วางแผนการจัดการศึกษาในจังหวัดและพิจารณาเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา 7) เสนอ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค เพื่อแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการและคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของ กศจ. ได้ตามความจำเป็น 8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูป การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคมอบหมาย

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ดำเนินการบริหาร ราชการตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัด การศึกษามีประสิทธิภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2553) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 145 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (2564) รัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ (54) รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษา ภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้บรรลุความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ระดับโลก รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนจำเป็นต้องร่วมมือกันในการพัฒนาการศึกษา รัฐมีหน้าที่ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาดังกล่าวในทุกขั้นตอน ตามกฎหมาย การศึกษาควรรับประกันคุณภาพการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาอุปนิสัยของผู้เรียน พลุกผิงวินัย และความภูมิใจในชาติโดยให้ผู้เรียนเชี่ยวชาญตาม ความสามารถและความรับผิดชอบของตนเอง สิ่งสำคัญคือต้องรวมข้อกำหนดสำหรับการเตรียมการและการตรวจสอบการดำเนินการตามแผนนี้ต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสอง หรือให้ ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา ตามความถนัดของตน ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือ ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนา คุณภาพและประสิทธิภาพครู (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3), 2553, สืบออนไลน์)

กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวง เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 และ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 เพื่อจัดระบบ และกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ให้ครอบคลุมทุกภาค และทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยมี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่จัดระบบและการกระจายอำนาจ การศึกษาโดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำหรับการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ดำเนินการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีสถานศึกษาในความ

รับผิดชอบทั้งหมด 145 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 145 แห่ง และเป็นสถานศึกษาเอกชน จำนวน 10 แห่ง มีนักเรียนก่อนประถมศึกษา จำนวน 7,682 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 22,040 คน ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 4,659 คน รวมจำนวนทั้งหมด 34,381 คน และมีข้าราชการครูทั้งหมด 1,877 คน โดยแยกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 155 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 22 คน รวมทั้งหมด 177 คน ข้าราชการครู ทั้งหมด 1,700 คน การดำเนินงานของพื้นที่ในการบริหารจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 แบ่งเขตคุณภาพการศึกษาออกเป็น 17 เขต โดยอาศัยหลักการแบ่งเขตคุณภาพตามสภาพภูมิศาสตร์ ระยะทาง จำนวนสถานศึกษา และคำนึงถึงขนาดและสังกัดเดิมของสถานศึกษาให้มีหลากหลาย คละกัน ในเขตคุณภาพ เพื่อมุ่งหวังให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในเขตคุณภาพ ประสานงานกัน ใน 3 เรื่อง คือ ประสานราชการ ประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และประสาน กิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันจะทำให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีคุณภาพ และมาตรฐานใกล้เคียงกัน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2, 2564)

การบริหารจัดการการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาโดยสนับสนุนส่งเสริมบทบาทสถานศึกษาในการเป็นนิติบุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการงานวิชาการบุคลากร งบประมาณและงานบริหารทั่วไป เพื่อให้ การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบริหารจัดการครอบคลุมในท้องที่ 7 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอบางคลา อำเภอนมสรวง อำเภอนามชัยเขต อำเภอท่าตะเกียบ อำเภอราชสาสน อำเภอแปลงยาวและอำเภอคลองเขื่อน ซึ่งมีสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 145 โรงเรียน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ข้อบัญญัติ นโยบายบริหารสถานศึกษา ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2, 2564)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและ กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้นี้โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มีมอบหมาย

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นองค์กรที่สร้างโอกาสทางการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยม

4. พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน

5. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

ค่านิยม

ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ เพื่อการศึกษาไทย ให้ก้าวไกลสู่สากล

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะที่เหมาะสมและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เข้มแข็งและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่มาตรฐานสากล ตามหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการสร้างเครือข่าย

กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์จุดเน้นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

กลยุทธ์ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ข้อปฏิบัติ 10 ประการ

1. จัดบรรยากาศในสำนักงานให้ “น่าดู น่าอยู่ น่าทำงาน” โดยยึดหลัก 5 ส
2. ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มสติปัญญา เต็มความสามารถ และเต็มเวลา
3. ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงการประสานงาน ประสานใจประสานความคิด และประสานประโยชน์

4. มีความเข้าใจงานและทำงานอย่างเป็นระบบ โดยยึดระเบียบ กฎหมาย

5. มีบันทึกการปฏิบัติงานประจำวัน ให้สามารถตรวจสอบได้

6. เข้าร่วมงานรัฐพิธีและกิจกรรมอื่น ๆ ที่หน่วยงาน จังหวัดจัดขึ้นทุกครั้ง

7. ร่วมคิด ร่วมทำงาน และร่วมกิจกรรมที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 รับผิดชอบ

8. ใช้วัสดุ อุปกรณ์ และพลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า
9. รักษาเอกลักษณ์ขององค์กร ตามข้อตกลงที่กำหนดไว้
10. ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่ดี

นโยบายบริหารสถานศึกษา

นโยบายบริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทราเขต 2 ดังนี้

1. นักเรียนมีความสุข
2. ผู้บริหารและครูดี
3. ผู้ปกครองพึงพอใจ
4. โรงเรียนน่าดู น่าอยู่ น่านั่ง

นักเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

คุณลักษณะภายนอก

1. บุคลิกภาพดี
2. สุขภาพสมบูรณ์
3. สุขภาพเรียบร้อยแต่งกายสะอาด

คุณลักษณะภายใน

1. มีความรู้คู่คุณธรรม
2. มีสามารถและมีความพึงพอใจในการแข่งขันทางวิชาการ
3. เป็นคนดี มีคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตได้

ด้านครู เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

คุณลักษณะภายนอก

1. สุขภาพเรียบร้อยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีกับนักเรียนได้
2. มีจิตใจเข้มแข็ง กล้าคิด กล้าทำ
3. บุคลิกภาพดี แต่งกายดี

คุณลักษณะภายใน

1. ความสามารถนำความรู้สู่ผู้เรียนได้ดี
2. มีทักษะในการสอนหลากหลาย
3. มีจิตวิญญาณของความเป็นครู

ด้านผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ ดังนี้

คุณลักษณะภายนอก

1. สุขภาพกาย และใจเข้มแข็ง
2. กิริยา วาจา มีมนุษยสัมพันธ์
3. แต่งกายดี

คุณลักษณะภายใน

1. มีความรู้ เทคนิคในการบริหาร
2. มีภาวะเป็นผู้นำ และสามารถใช้อำนาจผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
3. มีความสามารถในการสร้างทิศทางการงาน
4. สามารถรับนโยบายของผู้บังคับบัญชามาปฏิบัติได้

ด้านโรงเรียน เป็นโรงเรียนที่ดีน่าดู น่าอยู่ นามอง ดังนี้

1. สะอาด ร่มรื่น เอื้อต่อการเรียนรู้
2. มีความปลอดภัย และปลอดภัยสบาย
3. มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และทันสมัย
4. ห้องเรียนมีบรรยากาศสะอาด เอื้อต่อการเรียนการสอน
5. เป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมทุกด้าน ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่น และพร้อมให้ความ

ร่วมมือทุกกิจกรรม

ด้านผู้ปกครอง มีลักษณะ ดังนี้

1. รับทราบในการเปลี่ยนแปลง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน โดยเฉพาะต่อนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ
3. ให้ความร่วมมืออย่างน้อยร้อยละ 80 ขึ้นไป

คุณภาพการศึกษาและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 209/1 หมู่ 3 ตำบลเกาะขุน อำเภอนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา รหัสไปรษณีย์ 24120 โทร. 0-3855 - 1456 โทรสาร 0 - 3855 - 1456, 0-3855-406 <http://www.ccs2.go.th> จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 7 อำเภอ คือ อำเภอบางคลา อำเภอนามนชัยเขต อำเภอท่าตะเกียบ อำเภอราชสาสน อำเภอแปลงยาว อำเภอดงขี้เหล็กและอำเภอนมสารคาม อยู่ห่างตัวจังหวัดไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ระยะทาง 32 กิโลเมตร ตั้งอยู่ทางด่านตะวันออกของประเทศ ประมาณเส้นรุ้งที่ 13

องศาเหนือ และเส้นแวงที่ 100 องศาตะวันออก อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ทางทิศตะวันออก ประมาณ 116 กิโลเมตร ตามทางหลวงหมายเลข 304 (สุวินทวงศ์) ตามทางหลวงหมายเลข 3 หรือประมาณ 84.6 กิโลเมตร ตามทางหลวงหมายเลข 34 (บางนาตราด) แยกเข้าทางหลวงหมายเลข 34 (บางปะกง - ฉะเชิงเทรา) ประมาณ 75.9 กิโลเมตร

มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดนครนายกและปราจีนบุรี ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดชลบุรีและจันทบุรี ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดสระแก้ว ทิศตะวันตก ติดต่อกับกรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2565)

คุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามมาตรฐานการศึกษา ปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 5 กลุ่มสาระของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยลดลง ทั้งนี้ เกิดจากอิทธิพลในส่วนของ การดำเนินงานของโรงเรียนขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ครอบครัว ชุมชน การจัดการศึกษาไทยแต่เดิมใช้รูปแบบการรวมอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางและ มีการมอบอำนาจการบริหารและการตัดสินใจเพียงบางส่วนไปให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบ การบริหารการศึกษาในส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา แต่แนวปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้มีข้อกำหนดให้กระจายอำนาจการบริหาร และการตัดสินใจไปให้หน่วยงานระดับปฏิบัติ ได้แก่ โรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุด โดยราชการบริหารส่วนกลางจะทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายการวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การกำหนดและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นประการสำคัญ ส่วนการบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณและการเงิน การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป จะมีการกระจายอำนาจไปให้โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบดำเนินงานเองเป็นสำคัญ โดยรูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาตามข้อกำหนดนี้ จัดเป็นรูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่เรียกว่า การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบของการใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน ดังนั้น ผู้บริหารทั้งในระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่ การศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจแนวคิด หลักการและรูปแบบการบริหารจัดการ ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานและเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐานรวมทั้งบทบาทของผู้บริหารในการบริหาร และจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามแนวปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแบ่งส่วนราชการ

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 3 และ ข้อ 4 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและ การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา จากกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเอกภาพการบริหารจัดการพร้อมรับการปรับเปลี่ยน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตามหลักการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง โดยแบ่งส่วนราชการภายในตามโครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2565) ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน

สำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แบ่งขอบข่ายการบริหาร ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ ประกอบด้วย
 - 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
 - 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - 1.7 การนิเทศการศึกษา
 - 1.8 การแนะแนวการศึกษา
 - 1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในการศึกษา
 - 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ

2.2 การจัดสรรงบประมาณ

2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.5 การบริหารการเงิน

2.6 การบริหารบัญชี

2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.5 การออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป

4.1 การดำเนินงานธุรการ

4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.7 การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.10 การรับนักเรียน

4.11 การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.13 งานส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน

4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

4.17 การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน

4.18 งานบริหารสาธารณะ

4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุปได้ว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการจัดการศึกษา เพื่อให้บุคคลทางการศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยจัดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบของการใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยจัดให้ชุมชน ครอบครัวและผู้ปกครองที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทุก ๆ ด้านจักทำให้เกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในการปีการศึกษา 2562 – 2564 ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าผลการทดสอบ
ทางการศึกษาระดับชาติ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (O – NET) มีรายละเอียดตามตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O – NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562 – 2564

ปีการศึกษา	ระดับ	ภาษาไทย	อังกฤษ	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์
2562	ประเทศ	49.07	34.42	32.90	35.55
	สังกัด	47.95	30.86	31.60	34.30
	จังหวัด	48.39	32.91	32.10	34.79
2563	ประเทศ	56.20	43.55	29.99	38.78
	สังกัด	54.96	38.87	28.59	37.64
	จังหวัด	56.80	44.80	30.70	39.97
2564	ประเทศ	50.38	39.22	36.38	34.31
	สังกัด	49.54	35.45	35.85	33.68
	จังหวัด	50.25	38.31	36.44	34.46

ที่มา: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2564, สืบออนไลน์

จากตาราง 1 ผลการทดสอบการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (O – NET) ค่าเฉลี่ยระดับจังหวัด เปรียบเทียบ ปีการศึกษา 2563 กับปีการศึกษา 2564 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระได้แก่ ภาษาไทย ต่ำกว่า – 6.55 อังกฤษ ต่ำกว่า – 6.49 คณิตศาสตร์ สูงกว่า 5.74 และวิทยาศาสตร์ ต่ำกว่า –5.51 ตามลำดับ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2564, สืบออนไลน์) จากตาราง 1 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O – NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ วิชาภาษาไทย ร้อยละ 50.25 วิชาภาษาอังกฤษ ร้อยละ 38.31 วิชาคณิตศาสตร์ ร้อยละ 36.44 และวิชาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 34.46 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O – NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับพอใช้ แต่เป็นที่น่าสนใจพบว่าผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O – NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การศึกษาขั้นพื้นฐาน รายวิชาวิทยาศาสตร์ รายวิชาคณิตศาสตร์ รายวิชาภาษาอังกฤษ มีผลร้อยละของการทดสอบต่ำกว่าระดับประเทศ ซึ่งจากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O – NET) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์การเพื่อเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะถือว่าทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการศึกษา ปัจจัยที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนน้อยเกิดจากตัวผู้เรียนที่ยังไม่พร้อม พฤติกรรมการสอนของครู ระบบการบริหาร ที่ขาดความร่วมมือ ขาดการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดงบประมาณในการพัฒนา ขาดสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน

จากแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี ทุกฝ่าย ร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา ควรมีการพัฒนาการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง ครูควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณภาพตาม เกณฑ์ต่อไป

การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ให้ความสำคัญในการ พัฒนาครูและการผลิตครูที่มีคุณภาพ โดยมีการกำหนดให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง และมีการพัฒนาครูในหลากหลายวิธีการ เพื่อให้ครูสามารถ จัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียน ให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามรัฐธรรมนูญ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ ตามหลักสูตร เพื่อสร้างเด็กไทยให้ผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษาได้รับการพัฒนา ขีดความสามารถ เติบโตตามศักยภาพที่มีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคล และมีคุณลักษณะนิสัย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีองค์ความรู้ที่สำคัญและทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 รวมทั้ง ทักษะการดำรงชีวิต และทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนอง ความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ

แนวทางหนึ่งในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา คือ การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื่องจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวกัน เป็นกลุ่มของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อร่วมมือร่วมพลัง เรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนผล การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักคือ เพื่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาการบริหาร การจัดการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนรู้และพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของผู้เรียน ในการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 เล็งเห็นความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ที่มุ่งผลผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ความรับผิดชอบ ร่วมกันการประเมินผลที่แท้จริง การสะท้อนผลการปฏิบัติ การตั้งคำถามที่มั่นคง และสนับสนุน การบริหารระดับโรงเรียนเข้มแข็ง ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพิ่มขึ้นหลังจากที่ครูได้ดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้น

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน โดยใช้มาตรฐานและหลักสูตร เพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่นเดียวกันเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของผู้เรียนและทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นมาตรฐานและหลักสูตร เพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อช่วยยกระดับคุณภาพของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของผู้เรียนและทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ความรับผิดชอบร่วมกับการประเมินผลที่แท้จริง การสะท้อนผลการปฏิบัติ และสนับสนุนการบริหารระดับโรงเรียนที่เข้มแข็ง ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้นหลังจากที่ครูได้ดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนโดยใช้มาตรฐานและหลักสูตรเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเทศ

ธีรพงษ์ ใจชื่อ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.631$) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

นพรัตน์ แยมโกสุม (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองโดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ดี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การกำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียน และการประสานงานด้านหลักสูตรตามลำดับ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองโดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญญนุช พรมานุสรณ์ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู การประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียน การนิเทศการสอน การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน และการพัฒนาหลักสูตร 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุชาติ สืบทอง (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 1.2) การพัฒนาหลักสูตร 1.3) การพัฒนาวิชาชีพ 1.4) การจัดการด้านการเรียนการสอน 1.5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 6) การนิเทศภายใน ตามลำดับ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 2.1) การเรียนรู้เป็นทีม 2.2) แบบแผนทางความคิด 2.3) การคิดเชิงระบบ 2.4) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการมีวิสัยทัศน์ร่วมตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สิริภัทรลดา เพชรมงคลเวอร์ณ์ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความเข้มแข็งของทีมิวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านจากการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ที่ีระหว่าง ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ีระหว่าง ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำสุด คือ ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน 2) ความเข้มแข็ง ของทีมิวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านจากการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความชัดเจนของเป้าหมาย การมีส่วนร่วม และปฏิบัติงานที่ชัดเจน การสื่อสารที่ดีและเปิดเผย การประเมินและพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์กับภายนอกมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับภายนอก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำสุด คือ การสื่อสารที่ดีและเปิดเผย 3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.79$) กับความเข้มแข็งของทีมิงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01

ลีลาวดี รอดแล้ว, พิมพกา ธรรมสิทธิ์ และวชิ ปัญญาใส (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสัทธิขุทัยเขต 2 ภาพรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกัลยาณมิตร รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศองค์การด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวิสัยทัศน์ องค์การ ด้านโครงสร้างองค์การและด้านการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ 2) แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสัทธิขุทัยเขต 2 คือ โรงเรียนจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติ คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครู สร้างความเข้าใจร่วมกันเปิดโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนเสนอความคิดเห็น ร่วมกันอย่างมีอิสระ ผู้บริหารสนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนกำหนด ความสำเร็จที่มาจากความต้องการของทุกฝ่ายพัฒนาครูให้สามารถผลิตพัฒนาสื่อ การเรียนและนิตการจัดการเรียนรู้ และโรงเรียนมีผู้บริหารครูที่ยอมรับความคิดเห็นทั้ง เหมือนและต่างกันได้ พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางวิชาชีพ

ชัชพล ธรรมมา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่างประเทศ

Hurst (2015 อ้างอิงใน สุจิรา ภิรมย์นิล, 2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ต่อความเป็นผู้นำด้านการบริหาร การเรียนรู้ของครูและ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในวิชาพีชคณิตระหว่างโรงเรียนมัธยมสองโรงเรียนในเมืองของรัฐ เท็กซัส รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับครูและสัมภาษณ์ครูผู้เชี่ยวชาญด้านคณิตศาสตร์ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า PLC มีผลกระทบเชิงบวก ต่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นผู้นำการเรียนรู้ของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ที่โรงเรียนทั้งสองแห่งนี้ ผลการวิจัยเน้นความสำคัญของเวลาสำหรับการทำงานร่วมกันเป็น กฎแห่งความสำเร็จของการพัฒนา PLC

Joseph (2000 อ้างอิงใน กรองกาญจน์ อรุณเมฆ, 2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ ทางวิชาการที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับการส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมการสอน และการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยใช้มิติการมองของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมีลักษณะพิเศษ 2 อย่าง คือ การพูดคุยเพื่อส่งเสริมการมีปฏิริยา ย้อนกลับ และการส่งเสริมความก้าวหน้า

Vanblaere and Devos (2016 อ้างอิงใน วิลาวรรณ เพ็ชรนาว่า, 2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน และส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้ดีขึ้น 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การกระทำของผู้นำที่แสดงออกหรือมอบอำนาจ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

Kalkan (2016 อ้างอิงใน อิสระ ดีครัน, 2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับโครงสร้างระบบราชการขององค์กรและความน่าเชื่อถือของโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับโครงสร้างระบบราชการขององค์กรและความน่าเชื่อถือของโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับโครงสร้างระบบราชการขององค์กรและความน่าเชื่อถือของโรงเรียนประถมศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของความน่าเชื่อถือที่มีต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับโครงสร้างระบบราชการขององค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา วิธีการวิจัยจะอธิบายถึงสถานการณ์ในปัจจุบันหรือในอดีตที่ผ่านมา รูปแบบการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระคือโครงสร้างของระบบราชการ และตัวแปรตามคือ ความน่าเชื่อถือขององค์กรและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูจำนวน 805 คน ที่ทำงานในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองของ Ankara วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณเชิงเส้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับโครงสร้างระบบราชการขององค์กรและความน่าเชื่อถือของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันนอกจากนี้ความน่าเชื่อถือขององค์กรยังเป็นตัวแปรใกล้เคียงบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับโครงสร้างระบบราชการขององค์กร

จากการศึกษา แนวคิด หลักการ ความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา จากนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเด่นชัดในการแสดงออก เอื้ออำนวย สนับสนุน และพัฒนา กำหนดแนวทาง เป็นเครื่องมือนำไปสู่ประสิทธิภาพซึ่งสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นทางการ ผู้วิจัยเลือกตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับการเป็น

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มพลังการเปลี่ยนแปลงของครูและบุคลากรในโรงเรียนที่เน้นการเรียนรู้และทักษะ เพื่อพัฒนาความสามารถในวิชาชีพ คุณภาพของผู้เรียน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม บนพื้นฐานวัฒนธรรม การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองและ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผู้วิจัยเลือกตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู อัตราจ้างในตำแหน่งครู หรือพนักงานราชการในตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 145 โรงเรียน และข้าราชการครู อัตราจ้างในตำแหน่งครูหรือพนักงานราชการในตำแหน่งครู 1,733 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู อัตราจ้างในตำแหน่งครู หรือพนักงานราชการในตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Pearson's correlation กำหนดค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) (Faul, et al., 2009) เท่ากับ 0.3 ค่าระดับนัยสำคัญ (α) เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ ($1 - \beta$) ด้วยโปรแกรม G*Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 138 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน หลังจากได้กลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียนจำนวน 138 คน ผู้วิจัยดำเนินการคำนวณจำนวนผู้ให้ข้อมูลตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียนดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร ครูผู้สอน	กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน
ท่าตะเกียบ	20	321	25
บางคล้า	16	106	9
แปลงยาว	19	232	18
พนมสารคาม	40	502	40
ราชสาส์น	7	61	5
สนามชัยเขต	35	453	36
คลองเขื่อน	8	58	5
รวม	145	1,733	138

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2565

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Check List) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ของ Likert (1967) มีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, 1967) กำหนดค่าน้ำหนัก ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับของ Likert (1967) มีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ (Likert, 1967) กำหนดค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับมาก

3 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

2. กำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน ตอนที่ 3 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

3. ตรวจสอบด้วยตนเองเกี่ยวกับความถูกต้อง ครอบคลุมการใช้ภาษาที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือแล้วปรับปรุงแก้ไข ก่อนเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำและความเห็นชอบ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (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. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตัวอย่าง ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ข้าราชการครู อัตราจ้างในตำแหน่งครู หรือพนักงานราชการในตำแหน่งครู จำนวน 35 คน

6. นำแบบทดสอบที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค (Cronbach, 1990) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .985 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .978 ค่าความเชื่อมั่นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เท่ากับ .966

7. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. บันทึกเสนอให้วิทยาลัยการจัดการ (กรุงเทพมหานคร) มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณา เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลโดยส่ง Google Forms ผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำผลข้อมูลมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ทำตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ได้ดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหา ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินค่าตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินของ (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2535) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม

หากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวกแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุด มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .61 – .80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .41 – .60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .20 – .41 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ค่อนข้างต่ำ

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค
3. ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วแปลความหมาย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สัญลักษณ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

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

X	แทนค่า	ผลรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการ
X ₁	แทนค่า	การกำหนดพันธกิจ
X ₂	แทนค่า	การบริหารหลักสูตรและการสอน
X ₃	แทนค่า	การนิเทศการสอน
X ₄	แทนค่า	การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
X ₅	แทนค่า	การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน
Y	แทนค่า	ผลรวมของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
Y ₁	แทนค่า	วิสัยทัศน์ร่วม
Y ₂	แทนค่า	ทีมร่วมแรงร่วมใจ
Y ₃	แทนค่า	ภาวะผู้นำร่วม
Y ₄	แทนค่า	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
Y ₅	แทนค่า	ชุมชนกัลยาณมิตร
Y ₆	แทนค่า	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน
**	แทนค่า	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	n = 138	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	51.00	37.00
หญิง	87.00	63.00
รวม	138	100

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	n = 138	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	36.00	26.00
6-10 ปี	47.00	34.00
11-15 ปี	31.00	23.00
16 ปีขึ้นไป	24.00	17.00
รวม	138	100
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	87.00	63.00
ปริญญาโท	51.00	37.00
รวม	138	100

จากตาราง 3 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.00 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.00 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมา คือ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.00 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.00 16 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.00 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.00 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 37.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตาราง 4 - 9 ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 138		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	การกำหนดพันธกิจ	4.12	0.58	มาก	5
2.	การบริหารหลักสูตรและการสอน	4.16	0.64	มาก	4
3.	การนิเทศการสอน	4.22	0.53	มาก	3
4.	การกำกับติดตามความก้าวหน้าของ นักเรียน	4.23	0.60	มาก	1
5.	การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน การสอน	4.22	0.58	มาก	2
รวม		4.19	0.49	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก
คือ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกำหนดพันธกิจ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.58)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการกำหนดพันธกิจ

การกำหนดพันธกิจ	n = 138		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย ที่เกี่ยวข้องกับภาพรวมของ สถานศึกษา	3.99	1.17	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนงานวิชาการ วิเคราะห์ หลักสูตร	4.25	0.97	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์ ตามที่ หลักสูตรสถานศึกษากำหนด	3.80	1.24	มาก	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดจุดเน้นที่เน้นการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.25	1.04	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ผู้เรียน	4.14	0.98	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ทางวิชาการ	4.20	1.03	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตาม มาตรฐานที่สถานศึกษาตั้งไว้	4.23	1.01	มาก	3
รวม	4.12	0.58	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการกำหนดพันธกิจ
โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนวิชาการ วิเคราะห์
หลักสูตร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.97) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดจุดเน้นที่เน้น
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 1.04) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์ ตามที่หลักสูตร
สถานศึกษากำหนด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.24)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

การบริหารหลักสูตรและการสอน	n = 138		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการ สอนของครู	4.32	0.96	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนาผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.09	1.24	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐาน และดัชนีชี้วัดคุณภาพ เวลาเรียน เกณฑ์การวัดและ ประเมินผล	4.11	0.93	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประเมินการใช้หลักสูตร	4.20	0.97	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	4.09	0.99	มาก	4
รวม	4.16	0.64	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการกำหนดหลักสูตรและ
การสอน โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลส่งเสริมและ
สนับสนุนการสอนของครู ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.96) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ
ประเมินการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ใน
ระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนาผู้เรียน
ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 1.24)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอน	n = 138		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศการสอน	4.52	0.80	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับการติดตาม การวางแผน การนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ	4.30	0.83	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ	3.88	1.21	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูในการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน	4.14	1.01	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.21	0.99	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล	4.28	0.89	มาก	3
รวม	4.22	0.53	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการนิเทศการสอน โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือ สถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศการสอน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.80) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษากำกับการติดตาม การวางแผน การนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 1.21)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	n = 138		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม	4.28	0.91	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.25	0.79	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการของผู้เรียน	4.16	0.99	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาให้นักเรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนที่เรียนดี	4.04	1.03	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาทบทวนผลและใช้ผลช่วยเหลือครูและนักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน	4.40	0.79	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษารายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนกับผู้ปกครอง	4.28	0.89	มาก	2
รวม	4.23	0.60	มาก	

ตาราง 8 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทบทวนผลและใช้ผลช่วยเหลือครูและนักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนกับผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาให้นักเรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนที่เรียนดี ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 1.03)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนการสอน

การส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนการสอน	n = 138		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศภายในห้องเรียน รวมถึงแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	4.20	1.08	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.31	0.83	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน การสอน ครูผู้สอน อาคารสถานที่ เทคโนโลยี เพื่อตั้ง ศักยภาพของครูและผู้เรียน	3.99	0.98	มาก	5
4. ผู้บริหารการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับชั้น และมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ	4.19	0.96	มาก	4
5. ผู้บริหารจัดกิจกรรมพร้อมบรรยากาศที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.42	0.88	มาก	1
รวม	4.22	0.58	มาก	

ตาราง 9 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ
ในการเรียนการสอน ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมพร้อมบรรยากาศ
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.88) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและ
สนับสนุนบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ ส่วนข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน
การสอน ครูผู้สอน อาคารสถานที่ เทคโนโลยี เพื่อตั้งศักยภาพของครูและผู้เรียน ($\bar{X} = 3.99$,
S.D. = 0.98)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**

การวิเคราะห์ข้อมูลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตาราง 10 - 17 ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม

ด้าน	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	$n = 138$		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	วิสัยทัศน์ร่วม	4.13	0.59	มาก	5
2.	ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.24	0.54	มาก	3
3.	ภาวะผู้นำร่วม	4.23	0.65	มาก	4
4.	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.10	0.64	มาก	6
5.	ชุมชนกัลยาณมิตร	4.28	0.50	มาก	1
6.	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.26	0.50	มาก	2
รวม		4.21	0.44	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ โครงสร้างชุมชนสนับสนุน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.64)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

วิสัยทัศน์ร่วม	n = 138		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มองเห็นภาพรวมของเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ	3.82	1.13	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทาง	4.25	0.89	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ	4.30	0.95	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน	4.15	0.96	มาก	3
รวม	4.13	0.59	มาก	

จากตาราง 11 แสดงว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.95) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทาง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มองเห็นภาพรวมของเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.13)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

ที่มาร่วมแรงร่วมใจ	n = 138		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูและสมาชิกของกลุ่มรวมกันทำงาน	4.25	1.02	มาก	4
2. สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน	4.36	0.82	มาก	2
3. สมาชิกมีการวางแผนร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.42	0.84	มาก	1
4. สมาชิกแสดงน้ำใจที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.04	1.02	มาก	8
5. สมาชิกเป็นผู้นำร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เต็มใจในการทำงาน	4.32	0.86	มาก	3
6. สมาชิกยอมรับข้อผิดพลาดข้อบกพร่องของตนเองที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์	4.12	1.02	มาก	7
7. สมาชิกร่วมงานกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน	4.22	0.98	มาก	5
8. สมาชิกทำงานร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตคติในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.20	1.04	มาก	6
รวม	4.24	0.54	มาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกมีการวางแผนร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.84) รองลงมา สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกแสดงน้ำใจที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 1.02)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม

ภาวะผู้นำร่วม	n = 138		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สมาชิกสนับสนุนการทำงานโดยการกระจายภาวะผู้นำร่วมไปยังบุคลากรในกลุ่ม	4.28	0.97	มาก	3
2. สมาชิกตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน	4.09	0.92	มาก	5
3. สมาชิกมีการเสริมแรงซึ่งกันและกันจากภายในและภายนอกชุมชน	4.31	0.95	มาก	1
4. สมาชิกเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ทุกคนแสดงออกความเป็นผู้นำในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะ	4.14	1.06	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพลังอำนาจกับสมาชิกจนเกิดเป็นผู้นำร่วมกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.30	0.95	มาก	2
รวม	4.23	0.65	มาก	

จากตาราง 13 แสดงว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกมีการเสริมแรงซึ่งกันและกันจากภายในและภายนอกชุมชน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.95) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพลังอำนาจกับสมาชิกจนเกิดเป็นผู้นำร่วมกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.92)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	n = 138		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สมาชิกศึกษาปัญหาและหาคำตอบด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้	3.93	1.14	มาก	5
2. สมาชิกทุกคนจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.96	มาก	1
3. สมาชิกแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันศึกษาวิจัยแนวทาง ทักษะต่าง ๆ	4.13	1.01	มาก	2
4. สมาชิกกำหนดมาตรการที่ต้องการร่วมกัน	4.12	0.96	มาก	3
5. สมาชิกร่วมกันหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้ โดยมีจุดสำคัญที่การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู	4.08	1.11	มาก	4
รวม	4.10	0.64	มาก	

จากตาราง 14 แสดงว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกทุกคนจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.96) รองลงมา สมาชิกแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันศึกษาวิจัยแนวทาง ทักษะต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 1.01) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกศึกษาปัญหาและหาคำตอบด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 1.14)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข้เกรา เขต 2 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ชุมชนกัลยาณมิตร	n = 138		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สมาชิกมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชนมีคุณลักษณะ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข	4.30	0.95	มาก	1
2. สมาชิกมีการทำงานและการอยู่ร่วมกันเป็นวัฒนธรรม แบบเปิดเผย	4.22	0.96	มาก	4
3. สมาชิกทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย	4.28	0.88	มาก	3
4. ชุมชนเป็นพื้นที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน	4.19	0.98	มาก	6
5. สมาชิกอุทิศตนเพื่อวิชาชีพทำงานแบบเพิ่มพลัง เชิงคุณธรรมคุณงามความดีร่วมกัน	4.22	0.99	มาก	5
6. สมาชิกในชุมชนเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศีกษาของผู้เรียน	4.30	0.92	มาก	2
รวม	4.28	0.50	มาก	

จากตาราง 15 แสดงว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เกรา เขต 2 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชนมีคุณลักษณะ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.95) รองลงมา สมาชิกในชุมชน เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศีกษาของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ ชุมชนเป็นพื้นที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.98)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข้เกรหระ เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	n = 138		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สมาชิกในชุมชนมีโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.37	0.81	มาก	3
2. สมาชิกยอมรับวัฒนธรรมโครงสร้างของชุมชนซึ่งกันและกัน	4.30	0.90	มาก	5
3. สมาชิกยอมรับโครงสร้างองค์การการปกครองตนเอง	4.31	0.89	มาก	4
4. สมาชิกปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	4.38	0.31	มาก	2
5. สมาชิกมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ	4.25	0.88	มาก	6
6. สมาชิกดำเนินงานต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน ปัจจุบันเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน	3.64	1.23	มาก	7
7. สมาชิกสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาที่ยั่งยืน	4.54	0.70	มากที่สุด	1
รวม	4.26	0.50	มาก	

จากตาราง 16 แสดงว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เกรหระ เขต 2 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สมาชิกสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาที่ยั่งยืน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.70) รองลงมา สมาชิกปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.31) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกดำเนินงานต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน ปัจจุบันเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.23)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Analysis) ได้ผลการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2

ตัวแปร	(X)	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	(Y)
(X)	1	.841**	.807**	.804**	.897**	.820**	.560**	.564**	.519**	.309**	.377**	.564**	.589**
(X ₁)		1	.645**	.583**	.684**	.590**	.394**	.407**	.421**	.241**	.266**	.407**	.424**
(X ₂)			1	.496**	.665**	.513**	.332**	.354**	.354**	.271**	.255**	.354**	.396**
(X ₃)				1	.693**	.632**	.523**	.569**	.488**	.274**	.418**	.569**	.600**
(X ₄)					1	.701**	.561**	.520**	.465**	.285**	.339**	.520**	.550**
(X ₅)						1	.536**	.532**	.448**	.250**	.314**	.532**	.536**
(Y ₁)							1	.420**	.299**	.132**	.281**	.420**	.534**
(Y ₂)								1	.692**	.423**	.512**	1.00**	.785**
(Y ₃)									1	.590**	.629**	.692**	.841**
(Y ₄)										1	.720**	.423**	.745**
(Y ₅)											1	.512**	.842**
(Y ₆)												1	.785**
(Y)													1

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2

(Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.589$) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกหรือกลางอีกนัยหนึ่งว่า ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งสถานศึกษาที่ผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมส่งผลให้สถานศึกษานั้นมีลักษณะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและในทางตรงกันข้ามหากสถานศึกษานั้นมีผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษาขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษานั้นไม่มีลักษณะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ($X_1 - X_5$) กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวม พบว่าทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 (Y_{tot}) ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้ การนิเทศการสอน (X_3) ($r_{xy} = .600$) รองลงมา คือ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (X_4) ($r_{xy} = .550$) การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน (X_5) ($r_{xy} = .536$) การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) ($r_{xy} = .424$) ส่วนระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2) ($r_{xy} = .369$)

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงสำรวจหรือพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรฯ เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรฯ เขต 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.00 เพศชาย ร้อยละ 37.00 ประสบการณ์การทำงาน มากที่สุด 6 – 10 ปี ร้อยละ 34.00 น้อยที่สุด 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.00 และระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 63.00 น้อยที่สุด ระดับปริญญาโท ร้อยละ 37.00 จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรฯ เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน และด้านการกำหนดพันธกิจ

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรฯ เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรฯ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .589$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ การนิเทศการสอน ($r = .600$) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($r = .550$) การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน ($r = .536$) และการกำหนดพันธกิจ ($r = .424$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 คือ การบริหารหลักสูตรและการสอน ($r = .369$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแต่ละด้านในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน ปรับปรุงสภาพกับการบริหารด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หรือความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นตัวบ่งชี้ของสถานศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน การจัดกิจกรรมของการเรียนการสอน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ดังที่ Krug (1992 อ้างอิงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) กล่าวว่า การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนจะต้องมีหลากหลายวิธีในการประเมินความก้าวหน้าและทำอย่างเป็นประจำ ผู้บริหารนั้นมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลในการช่วยเหลือครู นักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน แม้ว่าผู้บริหารจะไม่สามารถตีความการประเมินผลในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ควรจะระบุชัดเจนว่าคาดหวังให้มีการทดสอบตีความและสนองตอบ กำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) กล่าวว่า การประเมินเมื่อจบหน่วยการเรียนรู้เป็นการประเมินผู้เรียนในหน่วยการเรียนรู้ที่ได้เรียนจบแล้วเพื่อตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้พัฒนาการของผู้เรียน เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนทำให้สามารถ

ประเมินศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความสำเร็จภายหลังการเรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการเรียนของผู้เรียนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนหรือซ่อมเสริมผู้เรียนให้บรรลุตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้นที่มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการมากที่สุด รวมไปถึง กิตติพร พรงาม (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยด้านการกำหนดเป้าหมายในการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก และชัชพล ธรรมมา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดพันธกิจ อาจเนื่องมาจาก ผลกระทบการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่งผลให้ขาดผู้นำทางวิชาการในด้านการกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศติดตาม การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ดังที่ McEwan (1998 อ้างอิงใน ปิยพร บุญใบ, 2563) กล่าวว่า การดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น และ Hallinger (1985 อ้างอิงใน พัชรภรณ์ จันทพล, 2559) กล่าวว่า การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และการสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ สอดคล้องกับ นพรัตน์ แยมโกสุม (2565) ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และ สุชาติ สืบทอง (2564) ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร อาจเนื่องมาจากเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ครูต้องเรียนรู้วัฒนธรรมโรงเรียนของตนผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของครู ซึ่งจะช่วยพัฒนารูปแบบและการรับรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เน้นการเรียนรู้ไปสู่ระดับบุคคล ระดับทีม ระดับองค์กร ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษา และสู่ระบอบ ธรรมะมดี, ทศนียะ จันอินทร์ และคงกฤษ ไตรวงศ์ (2553) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตมีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบ สังฆะ ถือศีลหรือหลักปฏิบัติร่วมกันโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคม ฐานการพึ่งพาตนเองและโครงสร้างสนับสนุนชุมชนเป็นการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับสืลาวดี รอดแล้ว, พิมพกา ธรรมสิทธิ์ และวชิ ปัญญาใส (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกัลยาณมิตร และธีรพงษ์ ใจซื่อ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.631$) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อาจเนื่องมาจาก การกำกับติดตามความก้าวหน้าของเขตพื้นที่การศึกษา ต้องการให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ แต่ด้วยสภาพความเป็นจริง ที่ในเขตพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและขาดผู้นำทางวิชาการที่ต่อเนื่อง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างจากธีรพงษ์ ใจเชื้อ (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ ในทางบวกระดับสูง ($r_{xy} = 0.631$) และสุชาติ สืบทอง (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกำหนดพันธกิจ ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน การมองภาพรวมของการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาจากผู้บริหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยวิเคราะห์หลักสูตรงานวิชาการ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด

เป้าหมายและจุดเน้นที่เน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความชัดเจน การดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตามมาตรฐานที่สถานศึกษาตั้งไว้

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาการเรียนการสอน ร่วมมือกันคิดอย่างมีเหตุผล ค้นหาวิธีพัฒนา การเรียนรู้ของนักเรียน ทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อศึกษาปัญหา หาคำตอบด้วยกระบวนการ สืบเสาะหาความรู้ แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันศึกษาวิจัยหาวิธีการ เทคนิคการสอน โดยผู้บริหารและครูต้องกำหนดมาตรการที่ต้องการร่วมกัน และร่วมกันหาแนวทางในการ จัดการเรียนรู้โดยมีจุดเน้นสำคัญ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนและ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูจนเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาต่อไป

3. ภาวะผู้นำด้านการนิเทศการสอนมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สูงกว่าด้านอื่น ๆ ดังนี้ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการนิเทศการสอน การกำกับติดตาม การวางแผน การประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ในการวางแผน การนิเทศการเรียนการสอน การให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู รวมถึงการให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ด้านการกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพและด้านวิสัยทัศน์ร่วม

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับตัวแปรอื่น เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การประกันคุณภาพภายใน เพื่อได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านการบริหารการศึกษาเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- การัญพิชชา กชกานน. (2560). **พัฒนารูปแบบการทีมการสอนแบบสหวิทยาการผ่านการ
จัดการเรียนการสอนด้วยโครงงานเป็นฐานสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยี
ฐานวิทยาศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี,
กรุงเทพฯ.
- กิตติพร พรงาม. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.**
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์. (2562). **การนิเทศการสอนในยุค 4.0.** กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ซัซพล ธรรมมา. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.
- ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2552). **การนิเทศการสอนแผนใหม่.** กรุงเทพฯ: โพธิ์เพช.
- ดวงกมล เปียทอง. (2554). **รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 3(1), 164–172.**
- ธนิต รัตนศักดิ์ตา. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย
เกริก, กรุงเทพฯ.
- ธวัชชัย บุญยมณี. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ดำรง บัวศรี. (2532). **ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนา.** กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ธีรพงษ์ ใจเชื้อ. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

นพรัตน์ แยมโกสม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นวรรตน์ ไชยมภู และสุจิตรา จรจิตร. (2560). การเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 4(1), 265-279.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม: สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บุญนาค ทับทิมไทย. (2557). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

บุญญนุช พรมาสุรณี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

บุรชัย ศิริมหาสาร. (2549). ผู้นำพันธุ์แท้. กรุงเทพฯ: แสงดาว.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3). (2553). สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/4.-พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ-พ.ศ.2542ฉ.3.pdf>

พระวุฒิชัย สุขสวัสดิ์. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.** สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

พระอนุรักษ์ จตุลี. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

พัชราภรณ์ จันทพล. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอองค์กรฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

มูลนิธิสถาบันวิจัยทางการศึกษา. (2560). **เครื่องมือพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนสุภาพ.** มหาสารคาม: สถาบันวิจัยรับการศึกษา.

ลีลาวดี รอดแล้ว, พิมพกา ธรรมสิทธิ์ และวชิ ปัญญาใส. (2564). **แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.** Roi Kaensarn Academi, 6(7), 31–46.

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). **ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 10).** กรุงเทพฯ: อีระฟิล์ม.

วิลาวรรณ เพ็ชรนาวา. (2563). **แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สกล คามบุศย์. (2559). **การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดร้อยเอ็ด.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2564). **ผลการสอบ O-Net ระดับชาติ.** สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2565, จาก <https://catalog.niets.or.th/>

สนอง โลหิตวิเศษ. (2559). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,** 51(2559), 31–40.

สันติ บุญพิรมย์. (2553). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: บุ๊คพ้อยท์.

- สาริตา กรมดิษฐ์. (2556). **การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2560). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2564). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2564. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. ฉะเชิงเทรา: นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC Professional learning Community “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.**
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.**
- สิริภัทรลดา เพชรมงคลเวช. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความเข้มแข็งของทีมงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.**
- สุจิรา ภิรมย์นิล. (2562). **การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพืมาณปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ตามการรับรู้ของครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.**
- สุชาติ สืบทอง. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

มัธยมศึกษาเขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

สุมาลี สะโรบล. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

สุมาลี สังข์ศรี. (2544). **รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สุระพล ธรรมร่มดี, ทศนีย์ จันอินทร์ และคงกฤษ ไตรวงศ์. (2553). **อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา.** นครปฐม: เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์.

เสถียร อ่วมพรหม. (2560). **แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ขนาดเล็ก.** กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2552). **ภาวะผู้นำ.** นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อัจฉรา นิยมภา. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: วิสด้าอินเตอร์พรีน.

อำนาจ เหลื่อน้อย. (2561). **รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

อิสระ ดีครัน. (2564). **แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพพระ-วาลย์-รวมไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, ตาก.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York Harper Collins Publishers.

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(4), 1149–1160.

Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale.** New York: Wiley and Son.



ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.ธารินทร์ รสานนท์
(อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา)
2. ดร.สุพัฒน์ เศรษฐมกุล
(อดีตรองอธิการบดีและอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณวโรรส)
3. ดร.ลักขณา ไชยฤทธิ์
(ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหัวลำโพง(ศรีราชบำรุง))





แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)
สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินและให้คำแนะนำแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม และขอเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 29 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 36 ข้อ

4. ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ในการพิจารณาว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยหรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

4.1 ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.2 ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและ
วัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.3 ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและ
วัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

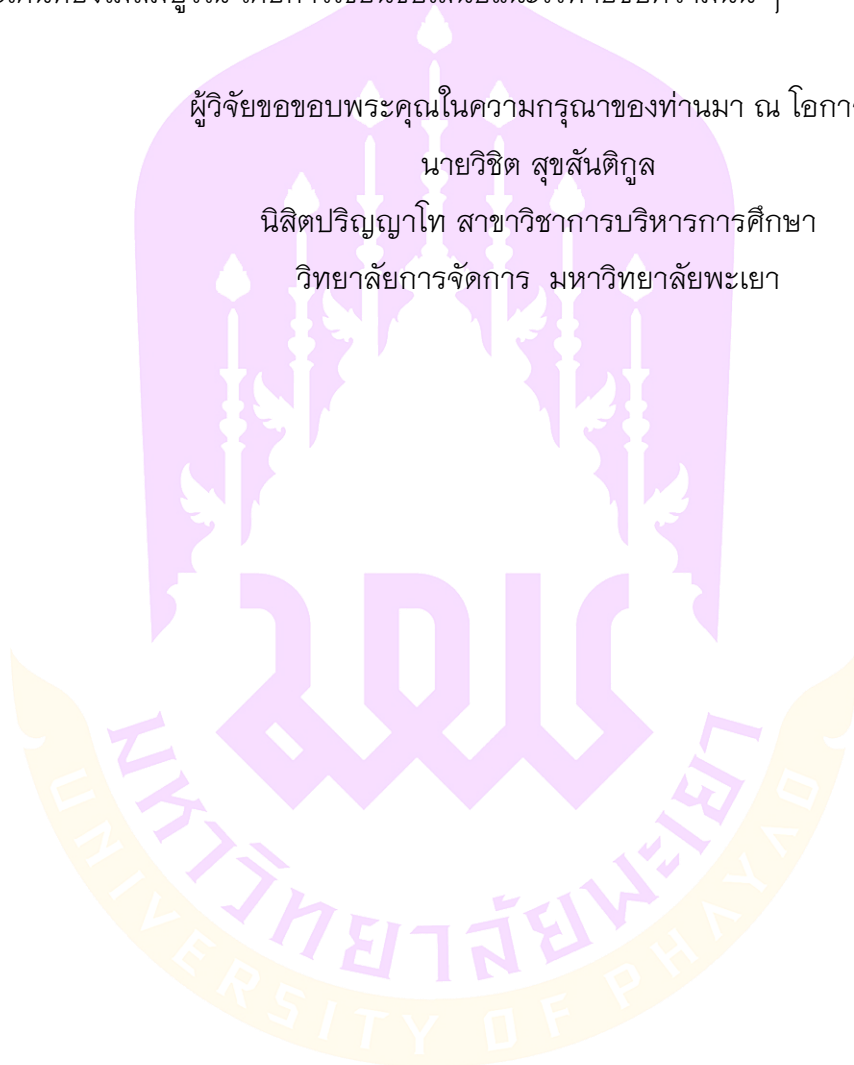
5. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม
ในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายวิจิต สุขสันติกุล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา



ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน

() ไม่เกิน 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() 16 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2

ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3			
การกำหนดพันธกิจ						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย ที่เกี่ยวข้องกับ ภาพรวมของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนงานวิชาการ วิเคราะห์หลักสูตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ยุทธศาสตร์ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดจุดเน้นที่เน้นการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดคุณลักษณะอัน พึงประสงค์ผู้เรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานตามเกณฑ์ มาตรฐานทางวิชาการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้บรรลุ เป้าหมายตามมาตรฐานที่สถานศึกษาดังไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
การบริหารหลักสูตรและการสอน						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลส่งเสริมและ สนับสนุนการสอนของครู	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียน ของนักเรียน พัฒนาผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพ เวลาเรียน เกณฑ์การวัดและประเมินผล	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3			
4. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประเมินการใช้หลักสูตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
การนิเทศการสอน						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศการสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับการติดตาม การวางแผน การนิเทศในรูปแบบต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูในการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล	1	1	1	3	1	ใช้ได้
การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3			
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาผลทดสอบ และพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการของผู้เรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาให้นักเรียนที่ เรียนอ่อนและส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนที่เรียนดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาทบทวนผลและใช้ผล ช่วยเหลือครูและนักเรียน และผู้ปกครอง ในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียน ของนักเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษารายงานความก้าวหน้า ของผู้เรียนกับผู้ปกครอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
การส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนการสอน						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศภายใน ห้องเรียนรวมถึงแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน บรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อ การเรียนการสอน ครูผู้สอน อาคารสถานที่ เทคโนโลยี เพื่อตึงศักยภาพของครูและนักเรียน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
4. ผู้บริหารการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุก ระดับชั้น และมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารจัดกิจกรรมพร้อมบรรยากาศที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

**ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2**

ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

คำชี้แจง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

5 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาระดับมาก

3 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาระดับปานกลาง

2 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาระดับน้อย

1 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3			
วิสัยทัศน์ร่วม						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มองเห็นภาพรวมของเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง สิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทาง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ทีมร่วมแรงร่วมใจ						
1. ครูและสมาชิกของกลุ่มร่วมกันทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3			
3. สมาชิกมีการวางแผนร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. สมาชิกแสดงน้ำใจที่ดีต่อกัน ให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. สมาชิกเป็นผู้นำร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน เต็มใจในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. สมาชิกยอมรับข้อผิดพลาดข้อบกพร่องของ ตนที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันแบบมี วิสัยทัศน์	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7. สมาชิกร่วมกันทำงานแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8. สมาชิกทำงานร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตคติ ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ภาวะผู้นำร่วม						
1. สมาชิกสนับสนุนการทำงานโดยการ กระจายภาวะผู้นำร่วมไปยังบุคลากรในกลุ่ม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. สมาชิกตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
3. สมาชิกมีการเสริมแรงซึ่งกันและกันจาก ภายในและภายนอกชุมชน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. สมาชิกเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ทุกคนแสดงออกความเป็นผู้นำ ในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพลังอำนาจกับ สมาชิกจนเกิดเป็นผู้นำร่วมกันใน การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3			
การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ						
1. สมาชิกศึกษาปัญหาและหาคำตอบด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. สมาชิกทุกคนจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. สมาชิกแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันศึกษาวิจัยแนวทาง ทักษะต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. สมาชิกกำหนดมาตรการที่ต้องการร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. สมาชิกร่วมกันหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้โดยมีจุดสำคัญที่การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ชุมชนกัลยาณมิตร						
1. สมาชิกมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. สมาชิกมีการทำงานและการอยู่ร่วมกันเป็นวัฒนธรรมแบบเปิดเผย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. สมาชิกทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ชุมชนเป็นพื้นที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. สมาชิกอุทิศตนเพื่อวิชาชีพทำงานแบบเพิ่มพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3			
6. สมาชิกในชุมชนเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษของผู้เรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน						
1. สมาชิกในชุมชนมีโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. สมาชิกยอมรับวัฒนธรรมโครงสร้างของชุมชนซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. สมาชิกยอมรับโครงสร้างองค์การการปกครองตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. สมาชิกปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่มุ่งงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. สมาชิกมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. สมาชิกดำเนินงานต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน ปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
7. สมาชิกสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาที่ยั่งยืน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 2

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พะเยา เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ตามแนวคิดของ Krung
(1992) ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจร่วม 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศ
การสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศ
ในการเรียนการสอน จำนวน 29 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ตามแนวความคิดของ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2560 ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้าง
สนับสนุนชุมชน จำนวน 35 ข้อ

3. ในการตอบแบบสอบถามกรุณาแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง เพื่อเป็น
ประโยชน์ต่อการศึกษา

นายวิจิต สุขสันติกุล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลและสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลง () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. ประสบการณ์ทำงานในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน
☐ ไม่เกิน 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี
☐ 11 – 15 ปี ☐ 15 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการตามสภาพความเป็นจริงของท่าน แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับพฤติกรรม / การปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับพฤติกรรม / การปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับพฤติกรรม / การปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับพฤติกรรม / การปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับพฤติกรรม / การปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาจากขอบข่ายงานวิชาการที่รับผิดชอบ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ขอ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการปฏิบัติ 5 หมายถึง ท่านมีความ
 คิดเห็นว่า ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา จากขอบข่ายงานวิชาการที่รับผิดชอบ
 มีการปฏิบัติในส่วนของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การกำหนดพันธกิจ						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย ที่เกี่ยวข้องกับภาพรวมของสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนงานวิชาการ วิเคราะห์หลักสูตร					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดจุดเน้นที่เน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียน					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่สถานศึกษาดังไว้					
การบริหารหลักสูตรและการสอน						
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพ เวลาเรียน เกณฑ์ การวัดและประเมินผล					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประเมินการใช้ หลักสูตร					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิด ประโยชน์สูงสุด					
การนิเทศการสอน						
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศการสอน					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับการติดตาม การ วางแผน การนิเทศในรูปแบบต่างๆ					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูในการวางแผนการ นิเทศการเรียนการสอน					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล					
การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน						
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความก้าวหน้า ทางเรียนของนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาผลทดสอบและ พิจารณาแบบรายงานพัฒนาการของผู้เรียน					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหา นักเรียนที่เรียนอ่อน และส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนที่เรียนดี					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาทบทวนผลและใช้ผลช่วยเหลือครูและนักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษารายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนกับผู้ปกครอง					
การส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนการสอน						
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอนของนักเรียน					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสื่อวัสดุอุปกรณ์ ภายในห้องเรียนครบตามความต้องการของผู้เรียน					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความเป็นระเบียบและสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัย					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมพรมบรรยากาศที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรบุคคลเพียงพอต่อการเรียนการสอน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการตามสภาพความเป็นจริงของท่าน แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับมาก

3 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	การดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารและครู มองเห็นภาพรวมของวิสัยทัศน์ ร่วมกัน					

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการปฏิบัติ 5 หมายถึง ท่านมีความ
 คิดเห็นว่า ผู้บริหารและครู มองเห็นภาพรวมของวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการปฏิบัติในส่วนของ
 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	การดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
วิสัยทัศน์ร่วม						
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มองเห็นภาพรวมของเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ					
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทาง					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน					
ทีมรวมแรงรวมใจ						
34.	ครูและสมาชิกของกลุ่มรวมกันทำงาน					
35.	สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน					
36.	สมาชิกมีการวางแผนร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานรวมกัน					
37.	สมาชิกแสดงน้ำใจที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	การดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
38.	สมาชิกเป็นผู้นำร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เต็มใจในการทำงาน					
39.	สมาชิกยอมรับข้อผิดพลาดข้อบกพร่องของตนที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์					
40.	สมาชิกร่วมกันทำงานแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน					
41.	สมาชิกทำงานร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตคติในการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
ภาวะผู้นำร่วม						
41.	สมาชิกสนับสนุนการทำงานโดยการกระจายภาวะผู้นำไปยังบุคลากรในกลุ่ม					
42.	สมาชิกตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน					
43.	สมาชิกมีการเสริมแรงซึ่งกันและกันจากภายในและภายนอกชุมชน					
44.	สมาชิกเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ทุกคนแสดงออกความเป็นผู้นำในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะ					
45.	ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพลังอำนาจกับสมาชิก จนเกิดเป็นผู้นำร่วมกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้					
การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ						
46.	สมาชิกศึกษาปัญหาและหาคำตอบด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้					
47.	สมาชิกทุกคนจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง					
48.	สมาชิกแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันศึกษาวิจัยแนวทาง ทักษะต่าง ๆ					
49.	สมาชิกกำหนดมาตรการที่ต้องการร่วมกัน					

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	การดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
50.	สมาชิกร่วมกันหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้โดยมีจุดสำคัญที่การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู					
ชุมชนกัลยาณมิตร						
51.	มีวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันมีลักษณะเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข					
52.	สมาชิกมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชนมีคุณลักษณะมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข					
53.	สมาชิกมีการทำงานและการอยู่ร่วมกันเป็นวัฒนธรรมแบบเปิดเผย					
54.	สมาชิกทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย					
55.	ชุมชนเป็นพื้นที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน					
56.	สมาชิกอุทิศตนเพื่อวิชาชีพทำงานแบบเพิ่มพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีร่วมกัน					
57.	สมาชิกในชุมชนเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาชีพมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาของผู้เรียน					
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน						
58.	สมาชิกในชุมชนมีโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
59.	สมาชิกยอมรับวัฒนธรรมโครงสร้างของชุมชนซึ่งกันและกัน					
60.	สมาชิกยอมรับโครงสร้างองค์การการปกครองตนเอง					
61.	สมาชิกปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ					
62.	สมาชิกมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ					

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	การดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
63.	สมาชิกดำเนินงานต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน ปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน					
64.	สมาชิกสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาที่ยั่งยืน					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วิจิต สุขสันติกุล
วัน เดือน ปี เกิด	15 กุมภาพันธ์ 2521
สถานที่เกิด	ฉะเชิงเทรา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 ศศ.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ พ.ศ. 2548 บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ พ.ศ. 2546 บธ.บ., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน	11 หมู่ 4 ตำบลวังเย็น อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา 21490
ผลงานตีพิมพ์	วิจิต สุขสันติกุล และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วารสาร การศึกษา มศว, 20(38).

