

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ชัชพล ธรรมมา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2561


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ชัชพล ธรรมมา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวี)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สถาพร พงษ์พิกุล)

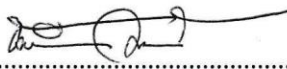
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวี)


.....กรรมการ

(ดร.สถาพร พงษ์พิกุล)


.....กรรมการ

(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่...16...เดือน...พฤษภาคม.....พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จากความกรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จสมบูรณ์อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.ชนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ และอาจารย์ผู้สอนทุกท่าน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงวุฒิทุกท่าน ดังปรากฏชื่อและมีได้ปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้ความร่วมมืออย่างยิ่ง ทำให้การทำการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ความรัก ให้การช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี

ชัชพล ธรรมมา

58970023: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา/ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา/
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ชัชพล ธรรมมา: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (THE RELATIONSHIP BETWEEN INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER THE SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภาวดี อนันต์นาวี, กศ.ค., สถาพร พุทธิพิศกุล, ป.ร.ด. 119 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ปีการศึกษา 2559 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสำหรับวัดระดับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .22-.88 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และแบบสอบถามระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ค่าอำนาจการจำแนกรายข้อระหว่าง .22-.75 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน ด้านการประเมินผลการสอนของครู ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านการคิดเชิงระบบ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58970023: MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOLS ADMINISTRATORS/
LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS/ THE SAKAEO PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

CHATCHAPHON THAMMA: THE RELATIONSHIP BETWEEN INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER THE SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.
ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D, SATHAPORN PHUTTHIKUL, Ph.D. 119 P. 2018.

This purposes of research were to study the relationship between instructional leadership of school administrators and learning organization of school under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 302 teachers in schools under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 by Stratified sampling. The instrument used for the data collecting was a set of rating scale questionnaire a five level divided into 2 parts, including the instructional leadership of school administrators, with the item discrimination ranged from .22 to .88 and the reliability was .96. and learning organization of school with the item discrimination ranged from .22 to .75 and the reliability was .93. The statistic in the study were Mean, Standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation coefficient.

The results of the study were as follows:

1. The instructional leadership of schools administrators under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 in overall and each aspect were rated at a high level, ranging from: project management for special needs, assessment of student learning, assessment of teachers teaching, perspectives and trends in course change and planning and progressive development of the profession, respectively.

2. The learning organization of schools under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 in overall and each aspect were rated at a high level ranging from: shared vision, mental models, personal mastery, team learning and systematic thinking, respectively.

3. The relationship between instructional leadership of school administrators and learning organization of schools in overall and each aspect were rated at a near high level with significant level of .01.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพทั่วไปของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว	
เขต 2.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	18
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของเซย์ฟาร์ธ	
(Seyfarth)	37
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	44
องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge).....	48
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การ	
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<input type="checkbox"/> วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
..... <input type="checkbox"/>	
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	65
..... <input type="checkbox"/>	
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
..... <input type="checkbox"/>	
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	93
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก.....	102
ภาคผนวก ข.....	106
ภาคผนวก ค.....	116
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	119

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 61
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมทุกด้าน..... 66
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร..... 67
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน..... 68
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ..... 69
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการประเมินผลการสอนของครู..... 70
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการประเมินผลการสอนของครู..... 71
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวม ทุกด้าน..... 72
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล..... 73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	74
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านแบบแผนทางความคิด.....	74
11	75
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม.....	75
12	76
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเรียนรู้ของทีม.....	76
13	77
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการคิดเชิงระบบ.....	77
14	78
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.....	78
15	117
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.....	117
16	118
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.....	118

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันเป็นยุค ศตวรรษที่ 21 มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเตรียมพร้อมเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าวได้คือ คุณภาพคน ซึ่งในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จึงจำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยยังอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนา และในการพัฒนาคนนั้น ส่วนสำคัญคือการศึกษา ดังนั้น จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนที่มีคุณภาพย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีความก้าวหน้า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการพัฒนาคน จึงมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะรัฐมนตรีแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) งานวิชาการเป็นหลักการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมที่จัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน วางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ผู้บริหาร ปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการทำงานของครู ช่วยทำให้คุณภาพการสอนของครูดีขึ้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย สามารถสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอนาคตและดำเนินการตามวิสัยทัศน์ได้ มีการริเริ่มและฉลาดรอบรู้ในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ มีกระบวนการคิดเกี่ยวกับวิธีการทำงานและลักษณะของงานในอนาคต สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถในโลกของการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาอันอาจจะเกิดขึ้นในอนาคตโดยการกระตุ้นให้บุคคลอื่น เชื้อถือและยอมรับวิธีการทำงานของตน (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553) และสอดคล้องกับ พิเศษฐ์ วงศ์เกียรติ์จร (2553) ที่อธิบายความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่ง ต่อนักบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง และจากนโยบาย การปฏิรูปการศึกษา เป้าหมายหลัก คือ การเพิ่มคุณภาพนักเรียนด้วยการปรับปรุงกระบวนการจัดการ การเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และการจัดการเรียนการสอนจะมีคุณภาพก็เนื่องด้วยผู้บริหารมีภาวะ ผู้นำทางวิชาการ นอกจากผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่สูงขึ้นแล้ว ยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งคือประสิทธิภาพการสอนของครู เพราะ การเรียนการสอนเป็นการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสม บรรยากาศ เทคนิค และส่วนประกอบทั้งหลายที่มาช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ที่สุด หลักสูตรอาจเขียนไว้ เลิศหรูเพียงใดก็ตาม ถ้าครูสอนไม่เป็น ไม่รู้จักวิธีสอน มีการวัดผลที่ไม่เป็นธรรม เด็กจะรู้สึก เบื่อหน่ายและจะไม่เกิดการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการที่จะทำให้การเรียนการสอน ในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายโดยสมบูรณ์ คือ ครูผู้สอน เพราะครูเป็นผู้พัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ และ เป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนโดยตรง ดังนั้น การที่ครูสามารถอธิบายการเรียนการสอนให้บรรลุ เป้าหมายได้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นสำคัญ (ทิสนา แฉมมณี, 2555)

สถานศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องแสวงหาวิธีการ เพื่อเสริมสร้างให้โครงสร้างของสถานศึกษาสามารถพัฒนาในการจัดการเรียนการสอน และยังช่วย ให้สถานศึกษามีการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้มีการพัฒนา ตามแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990) โดยประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความเชี่ยวชาญของบุคคล แบบแผนทางความคิด วัฒนธรรมร่วม การเรียนรู้ของทีม การคิดเชิงระบบ จากแนวคิดข้างต้น ก่อให้เกิดความร่วมมือและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน สามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับได้ด้วยตัวเอง รวมทั้งจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น ในการทำงาน สามารถป้องกันความรุนแรงที่อาจเกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมที่มีใช้กิจกรรมด้าน การเรียนการสอน แต่เป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายได้ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารจะทำให้ การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผย มีการร่วมกันแบ่งปันความคิดในการตัดสินใจ ซึ่งช่วยส่งเสริม ให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ทางด้านวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเพิ่มระดับการเรียนรู้ ของผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้แก่นักเรียนให้สูงขึ้น ดังที่ เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, pp. 165-273) ได้พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านมุมมอง

และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการประเมินผลการสอนของครู และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีประสงค์ในการดำเนินงาน ภายใต้วิสัยทัศน์ “คุณภาพเด่น เน้นคุณธรรม นำสู่สากล” แต่จากผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและสถานศึกษาในสังกัด ตามกลยุทธ์ และจุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในปีการศึกษา 2557 มีปัญหา อุปสรรค ประเด็นหลักสำคัญผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยแบ่งเป็นรายกลุ่มเครือข่าย ดังนี้ 1) อากเนย์ ร้อยละ 41.01 2) ทับดินทร์ ร้อยละ 42.22 3) ไตรมิตร ร้อยละ 42.12 4) ตะวันบูรพา ร้อยละ 41.09 5) นครธรรม ร้อยละ 42.56 6) เทวธิดา ร้อยละ 45.09 7) อารยธรรมบูรพา ร้อยละ 41.23 8) นครินทร์ ร้อยละ 41.56 9) ปางสิตา ร้อยละ 42.29 10) พระยา ร้อยละ 40.22 และพบว่า ผลการสอบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา ภายใต้สังกัดการดำเนินงานจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ร้อยละ 42.29 โดยโรงเรียนไม่อาจพัฒนาองค์กรได้ตามกลยุทธ์ที่กำหนด การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ จำต้องเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยเร่งด่วน ซึ่งเป็นองค์กรที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรในโรงเรียนมีขีดความสามารถและศักยภาพ มีการพัฒนางาน เสริมสร้างความรู้ แบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2559, หน้า 8-13)

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีทักษะในการบริหารและขาดการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการก็จะมีอุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งมีการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน ตลอดจนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยจัดเก็บความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน ตลอดจนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยจัดเก็บความรู้ที่ระบบและการถ่ายโอนข้อมูลส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการใช้สื่อออนไลน์ในการก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2559, หน้า 8-13)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการแก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ กับ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศระแก้ว เขต 2

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศระแก้ว เขต 2 อย่างไร

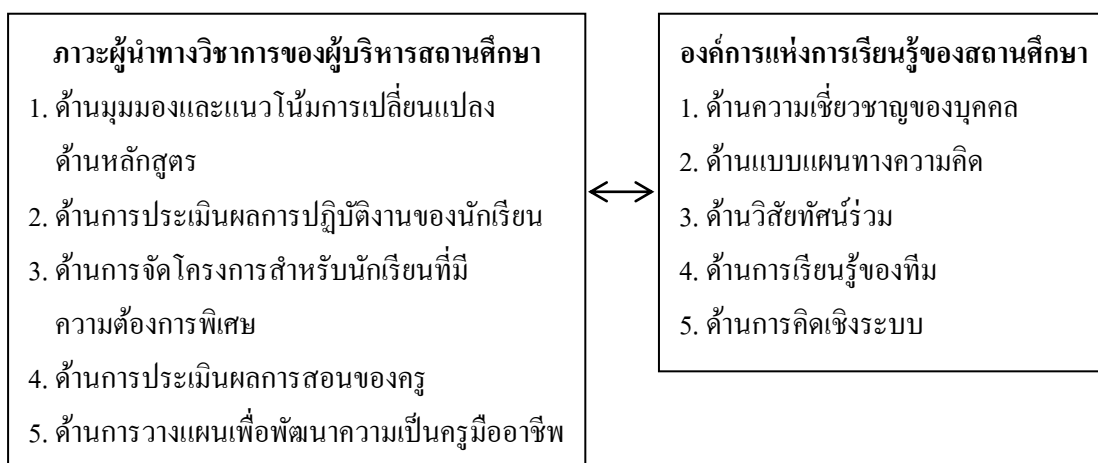
สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศระแก้ว เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, pp. 165-273) มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมุมมอง

และแนวโน้มในการเปลี่ยนด้านหลักสูตร 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน 3) ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ 4) ด้านการประเมินผลการสอนของครู 5) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ใช้แนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 97) มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล 2) ด้านแบบแผนทางความคิด 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้ของทีม 5) ด้านการคิดเชิงระบบ สรุปเป็นกรอบความคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษาก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, pp. 165-273) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1.1.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มในการเปลี่ยนด้านหลักสูตร
- 1.1.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน
- 1.1.3 ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
- 1.1.4 ด้านการประเมินผลการสอนของครู
- 1.1.5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

1.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ เซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 97) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1.2.1 ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล
- 1.2.2 ด้านแบบแผนทางความคิด
- 1.2.3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
- 1.2.4 ด้านการเรียนรู้ของทีม
- 1.2.5 ด้านการคิดเชิงระบบ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวนครู 1,338 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดตามขนาดสถานศึกษา และเขตที่ตั้งของสถานศึกษา เป็นเกณฑ์การสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 ด้าน ดังนี้

- 3.1.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
- 3.1.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน
- 3.1.3 ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
- 3.1.4 ด้านการประเมินผลการสอนของครู
- 3.1.5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

3.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษามี 5 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล

3.2.2 ด้านแบบแผนทางความคิด

3.2.3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

3.2.4 ด้านการเรียนรู้ของทีม

3.2.5 ด้านการคิดเชิงระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สามารถวัดได้จากการรับรู้ของครูผู้สอน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงและความต้องการของท้องถิ่น

1.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน หมายถึง การดำเนินการตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน ได้บรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนหรือไม่เพียงใดเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพนักเรียน

1.3 ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมสำหรับช่วยเหลือทางด้านการศึกษาให้แก่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ให้สามารถเรียนร่วมในโรงเรียนได้

1.4 ด้านการประเมินการสอนของครู หมายถึง การดำเนินการตรวจสอบติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แสดงถึงผลสำเร็จและปัญหา เพื่อให้การสนับสนุนช่วยเหลือและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู

1.5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ หมายถึง การดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับสภาพสังคมและสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่มีการเอื้ออำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทั้งสถานศึกษาเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และขยายขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์ในเรื่องของ

องค์ความรู้ ผลงานใหม่ ๆ และจะส่งผลต่อการพัฒนา การปฏิรูปสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปรับตัว
เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนอกสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยหลักการ
ฝึกปฏิบัติ 5 ประการ คือ

2.1 ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล หมายถึง โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร
เป็นบุคคลที่รอบรู้ มีลักษณะกระตือรือร้น สนใจใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้ง
มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำคัญที่กำหนดไว้

2.2 ด้านแบบแผนทางความคิด หมายถึง สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร
มีแบบแผนทางจิตสำนึก มีกรอบความคิด ความเชื่อที่สมเหตุสมผลที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้อง
ชัดเจน มองโลกในแง่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง พร้อมทั้ง
ปรับเปลี่ยนความคิดได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์

2.3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้
แสดงวิสัยทัศน์ของแต่ละคน แล้วพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา
สนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของครูและบุคลากรที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลง และ
ความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน

2.4 ด้านการเรียนรู้ของทีม หมายถึง สถานศึกษาได้ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้
ร่วมกันของครูและบุคลากร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยลดสิ่งกีดขวางให้เกิดอิทธิพลของความครอบงำแนวคิดของสมาชิก
คนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และอภิปรายร่วมกันอย่างกว้างขวาง

2.5 ด้านการคิดเชิงระบบ หมายถึง สถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใน
สถานศึกษาได้มีวิธีการคิด การอธิบาย และการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
ด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

3. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 2

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ตั้งอยู่ใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษา ทั้งรัฐและเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth)
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
5. องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge)
6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

สืบเนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2551 โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติและ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาและประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประกอบด้วย ท้องที่อำเภออรัญประเทศ อำเภอตาพระยา อำเภอวัฒนานคร และอำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2559, หน้า 1-6)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตั้งอยู่ที่อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงเรียนอนุบาลศรีอรัญญูโยทัย อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 124 โรงเรียน 1 สาขา

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

มีกฎหมายหลายฉบับได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไว้ดังมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 38 ได้กำหนดให้ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มี คณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 37 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

2.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการ ภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

3. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 3 และ 4 ได้แบ่ง ส่วนราชการสำนักงานเขต และให้ส่วนราชการของสำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่

4. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2553

ข้อ 3 ให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

ข้อ 4 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงาน ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนาจการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อ 5 ส่วนราชการของสำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนาจการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต
 - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนาจการ
 - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและยานพาหนะ
 - 1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กรสำนักงานเขต
 - 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขต และส่วนราชการ

ในสังกัด

- 1.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร
- 1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.8 ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่าง ๆ
- 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตที่มีใช่งานของ

ส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

- 1.10 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพในสำนักงานเขตสถานศึกษาและหน่วยงาน

ทางการศึกษา

- 1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

หรือได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 2.1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- 2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

- 2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบ และทะเบียนประวัติ

- 2.4 พัฒนานุเคราะห์ ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ
จรรยาบรรณ
- 2.5 ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
- 2.6 ปฏิบัติงานเลขานุการอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผล
งานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต
- 2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้อง
การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษา เพื่อเสนอ
คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย
3. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและ
การจัดการศึกษา
- 3.2 จัดทำนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน
การศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- 3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้ง
การจัดสรรงบประมาณ
- 3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผล
การปฏิบัติงานตามนโยบายและแผน
- 3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
ที่ได้รับมอบหมาย
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร
ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

- 4.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
- 4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ
- 4.5 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้นำเพื่อประโยชน์ นักเรียนวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็ก และเยาวชน และงานกิจการนักเรียน
- 4.6 ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.7 ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษ และงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 4.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียน นักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 4.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
- 4.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับศาสนาและการวัฒนธรรม
- 4.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- 4.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตร การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ
- 5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อการพัฒนาหลักสูตร การสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 5.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและ การประเมินผลการศึกษา
- 5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมินติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- 5.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

6.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

6.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

6.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบริหารสินทรัพย์

6.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

6.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชน ตามกฎหมาย ว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

7.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้ง โรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงกิจการ โรงเรียนเอกชน

7.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียน เอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด

7.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด

7.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจ หน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแล ทรัพย์สิน

8.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

8.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

8.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

8.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แนวทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

1. วิสัยทัศน์

“คุณภาพเด่น เน้นคุณธรรม นำสู่สากล”

2. พันธกิจ

1) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีความรู้ คุณธรรม ตามมาตรฐานการศึกษา และมีทักษะที่จำเป็นเพื่อก้าวสู่สากล

2) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

3) บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งได้มาตรฐาน โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล

3. เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ คุณธรรม ตามมาตรฐานการศึกษา และมีทักษะที่จำเป็นเพื่อก้าวสู่สากล

2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มตามศักยภาพ

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่คุณภาพสากล

4. กลยุทธ์

1) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

2) ขยายโอกาสเข้าถึงบริการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

3) พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

5. จุดเน้น

1) ด้านผู้เรียน

2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) ด้านการบริหารจัดการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2559, หน้า 1-6)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547, หน้า 105) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า เป็นศูนย์กลาง เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท และขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน งานบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิเชียร วิทยาอุดม (2551, หน้า 420) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกัน หรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ความเป็นผู้นำจะมีมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำจะเห็นว่าเกี่ยวข้องกับอำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการ กระตุ้นภายในกลุ่ม และสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่เป้าหมาย

วอง (Wong, 2007) ให้ความหมายว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อบรรลุในเป้าหมาย

สเติร์นเบิร์ก (Stemberg, 2007) ให้ความหมายว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผล (Effective leader) เป็นบุคคลที่จำเป็นต้องมีทักษะเชิงสร้างสรรค์ มีความคิดและการตัดสินใจได้ว่าความคิดใดเป็นความคิดที่ดี และนำความคิดนั้นสู่การปฏิบัติ สามารถชักจูงใจคนอื่นให้เห็นคุณค่าของความคิด และทำให้มั่นใจได้ว่าความคิดนั้นตอบสนองต่อเป้าหมายของส่วนรวม ไม่ได้เป็นไปเพื่อผู้นำหรือผู้ตาม

รี (Reh, 2013) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีแรงจูงใจมีพันธะผูกพันในการบรรลุผลของวิสัยทัศน์ และมีทักษะเพื่อทำให้บรรลุผล

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม มีความสำคัญในการเป็นหลักให้กับองค์กร มีวิสัยทัศน์ มีทักษะเชิงสร้างสรรค์ การมีความคิดและการตัดสินใจที่ดี การโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการหรือคำสั่งของตน มีการประสานงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น

ความหมายภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) มีนักการศึกษาศึกษาหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

อีเวอร์และลาคอมสกี (Evers & Lakomski, 2000, p. 58) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่น สามารถสร้างวิสัยทัศน์ และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และสามารถทำให้ผู้ตามทำงาน อย่างมีขวัญและกำลังใจ

โดนัลด์สัน (Donaldson, 2001, p. 41) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำ ใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อ ความคิดและยอมทำตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเมื่อบรรลุสู่ความสำเร็จดังที่ปรารถนาแล้ว

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 12) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลปะ ในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 181) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้ บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สมิท (Smith, 2010) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ที่ทำงาน ที่ทุกคนรู้สึกได้ถึงการใช้บริการเสริมพลังอำนาจเพื่อการสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์ในการ แก้ปัญหา

สมอลบิช (Small Biz, 2012) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกำหนดทิศทาง ของกลุ่มและการสื่อสารทิศทางนั้นไปยังทุกคนมีการจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจ และการเสริม พลังอำนาจให้กับพวกเขา เพื่อให้มีส่วนร่วมสนับสนุนต่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์กร

จากแนวความคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคล คนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพล ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ในการสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ และการเสริมพลังอำนาจซึ่งทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลง หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรและผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสุข

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership theory) เป็นความพยายามที่จะใช้วิธีการวิจัยเพื่ออธิบาย แง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของผู้นำในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้สามารถเข้าใจ ทำนาย หรือควบคุมภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพได้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีการพัฒนาการมา 4 กระบวนทัศน์หลัก (วิโรจน์ สารรัตนะ,

2557, หน้า 5) คือ กระจวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theory paradigm) ได้ค้นพบคุณสมบัติต่าง ๆ ถึง 100 กว่าลักษณะแต่ผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยคุณลักษณะต่อไปนี้

1. มีแรงขับสูง (Drive) หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้มีความพยายามสูงในการทำให้บรรลุความสำเร็จสูงสุด มีความกระตือรือร้น พยายามทำงานให้สำเร็จถึงแม้ว่าจะอุปสรรค มีความคิดริเริ่มในหลาย ๆ ในประเทศ ความต้องการประสบความสำเร็จของผู้บริหาร หมายถึง การเจริญเติบโตขององค์กร ผู้นำเน้นความสำเร็จในการทำงาน ผู้นำมีแรงขับในการทำงานสูง

2. มีแรงจูงใจสูง (Leadership motivation) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้น แต่ต้องมีความต้องการทางอำนาจสูง ชอบที่จะทำมากกว่าตาม ความต้องการทางอำนาจ คือ ความพยายามมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และมีอำนาจในการทำให้ผู้อื่นยอมรับ ไว้วางใจและทำงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์

3. มีความสัตย์ซื่อ (Integrity) หมายถึง ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่กระทำตามที่ได้พูดไว้ รักษาคำมั่นสัญญา เพื่อให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (Trust) ส่วนความสัตย์ซื่อ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ (Credibility) เท่านั้น

4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) หมายถึง ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เช่น เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค ตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง

5. มีความรู้ด้านธุรกิจ (Knowledge of the business) หมายถึง ผู้นำมีความรู้มากในเชิงธุรกิจ เช่น อุตสาหกรรม การแข่งขัน เทคโนโลยีต่าง ๆ ผู้นำที่แสวงหาความรู้ ชอบการเรียนรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความก้าวหน้าในอาชีพสูง มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในองค์กร ส่วนคุณสมบัติทั่วไปของผู้นำที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ คุณสมบัติต่อไปนี้

5.1 มีความเฉลียวฉลาด สติปัญญาดี มีการตัดสินใจที่ดี และมีความสามารถในการพูด

5.2 ได้รับความสำเร็จในการศึกษา มีการศึกษาดี และมีสุขภาพดี

5.3 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และความมั่นคงทางอารมณ์

5.1 มีความมานะพยายามและผลักดันให้บรรลุความสำเร็จ

5.5 มีทักษะทางสังคม มีส่วนร่วมในสังคม และปรับตัวให้เข้ากันได้ดีกับกลุ่มและ

บุคคลต่าง ๆ

5.6 มีความปรารถนาที่จะมีสถานะตำแหน่งทางสังคมที่ดีคุณลักษณะของผู้นำเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำคุณสมบัติเหล่านี้สามารถทำให้มีขึ้นได้

(Leaders are made not born) มิได้มีมาแต่กำเนิด สามารถฝึกได้ ดังนั้น จึงทำให้เกิดมีโปรแกรมการพัฒนาทักษะเหล่านี้ เพื่อความเป็นผู้นำ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2553, หน้า 180-181)

คุณลักษณะของผู้นำเหล่านี้ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ คุณสมบัติเหล่านี้สามารถทำให้มีขึ้นได้ (Leaders are made not born) มิได้มีมาแต่กำเนิด สามารถฝึกได้ ดังนั้น จึงทำให้เกิดมีโปรแกรมการพัฒนาทักษะเหล่านี้เพื่อความเป็นผู้นำ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2553, หน้า 180-181)

กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership theory paradigm) นักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่จึงความสนใจจากคุณลักษณะไปเป็นพฤติกรรม ซึ่งศึกษาถึง “สิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ” โดยมุ่งจะหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) ในช่วงเวลานั้นหมายถึงการผสมกันของคุณลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษ ทักษะ และพฤติกรรม (องค์ประกอบสำคัญ) ที่ผู้นำมาใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยมีพัฒนาการของทฤษฎีในกลุ่มนี้ดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa State University Leadership Style) ศึกษาโดยเลวิน (Lewin, 1951) จำแนกออกเป็น 3 แบบ คือ

1.1 แบบอำนาจนิยม (Autocratic leadership style) ตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอน ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรู ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในภาวะวิกฤต ผลการมีภาวะผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 แบบประชาธิปไตย (Democratic leadership style) ให้กลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น ทำงานเป็นทีม สื่อสารแบบสองทาง ภาวะผู้นำแบบนี้ช่วยเพิ่มผลผลิตและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แต่บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ และผู้นำแบบนี้ไม่เกิดผลดีในระยะเวลาที่เร่งด่วน

1.3 แบบอิสระเสรีนิยม (Laissez-faire leadership style) ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ ภาวะผู้นำแบบนี้ก่อให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้ และได้ผลผลิตต่ำ แต่การทำงานของผู้นำแบบนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็จะสามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงาน และมีความคิดสร้างสรรค์

2. แบบภาวะผู้นำบนเส้นต่อเนื่อง (Leadership continuum model) พัฒนาขึ้นโดย โรเบิร์ตและวาร์เรน (Robert & Warren, 1973) ในช่วงทศวรรษ 1950 กำหนดแบบภาวะผู้นำ 7 แบบ บนเส้นต่อเนื่องสองแบบ จากแบบมุ่งผู้บริหาร (Boss centered) มุ่งผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate

centered) ซึ่งจากแนวคิดเช่นนี้ การที่จะตอบได้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดจะใช้ได้ดีที่สุด จึงอยู่ที่ การพิจารณาที่ตัวผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ ว่าตัวผู้นำเป็นอย่างไร สะดวกจะใช้ระดับใด ตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร มีความพร้อมและความรับผิดชอบเพียงใดและสถานการณ์ เป็นอย่างไรอยู่ในสภาวะกดดันหรือไม่ เป็นต้น

3. แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan leadership style) Likert Renis และ สถาบันวิจัยทางสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้ เครื่องมือที่ Likert คิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอด ความคิดผู้นำการติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจ การมีปฏิสัมพันธ์ การใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพ และสมรรถนะ ของเป้าหมายโดยแบ่งลักษณะออกเป็น 4 แบบ คือ

- 3.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive-authoritative)
- 3.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent-authoritative)
- 3.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative-democratic)
- 3.4 แบบมีส่วนร่วม (Participative-democratic)

4. แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (Ohio State University Leadership Style) ศึกษาโดย Ralph Stogdill ด้วยการพัฒนาแบบสอบถามที่เรียกว่า The Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองแบบ คือ มุ่งงาน (Initiating structure) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดบทบาทของตนเองและของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุ จุดหมายขององค์กร โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่พื้นฐาน เช่น การวางแผน การจัดองค์กรและการสั่งการ เป็นต้น ซึ่งเน้นเรื่องงานเป็นหลัก อีกรูปแบบหนึ่งคือ แบบมุ่งคน (Consideration) เป็นพฤติกรรม การสร้างความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา การเคารพในความคิดเห็น ติดต่อสื่อสารสองทาง มุ่งความเป็นมิตร ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. ตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership grid) ศึกษาโดย Blake and Mouton ในปี ค.ศ. 1964 มีการพัฒนาในช่วงทศวรรษ 1970 และ 1980 และมี McCanse มาร่วมด้วยในปี ค.ศ. 1991 ใน การศึกษานั้นมีแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ และมิชิแกนเป็นฐาน โดยระยะแรกจำแนก เป็นสองแบบ คือ แบบมุ่งงานและแบบมุ่งคน (Concern of production and concern for people) แต่การใช้แบบสอบถามที่มี 9 มาตรา สามารถกำหนดแบบภาวะผู้นำได้มากถึง 81 แบบ จำแนกได้ 5 แบบหลัก ดังนี้

5.1 แบบมุ่งงาน (Task-oriented/ Authority compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำมุ่งการผลิต เป็นหลัก สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ เป็นที่วางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติ และ ออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน

5.2 แบบมุ่งคน (Country club management) แบบ 1, 9 ผู้นำเน้นมนุษย์สัมพันธ์ และความพึงพอใจของผู้ตาม ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สถานการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่

5.3 แบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้บริหารสนใจงาน และสนใจคนน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายคงไว้ซึ่งสภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ

5.4 แบบทางสายกลาง (Middle of road management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจหลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร

5.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team management) แบบ 9, 9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงาน ไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศทำงานสนุก ผลสำเร็จของงาน เกิดพันธะผูกพันของผู้ปฏิบัติในการพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตามเกิดความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน

กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency leadership paradigm) เป็นแนวคิดที่เกิดจากการศึกษาของ วรูม (Vroom, 1964) ได้เน้นเรื่องความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม แนวคิดของเขาเน้นที่การประเมินปัญหาตามสถานการณ์ก่อนการตัดสินใจ โดยพิจารณาจากปัญหาและวิเคราะห์สถานการณ์ของปัญหาโดยการตอบคำถาม 8 ข้อ แต่ละข้อคำถามในการวิเคราะห์มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้นำ เขาได้สร้างโมเดลการตัดสินใจแบบต้นไม้ในการตอบคำถามทุกครั้งจะมีทางเลือก 10 ทางเลือกในขั้นตอนสุดท้ายในการตัดสินใจที่มีความเป็นไปได้ ซึ่งการตัดสินใจตามแนวคิดของ เบลคและมอตตัน (Blake & Mouton, 1964) มีทั้งหมด 5 รูปแบบ

- 1) ผู้นำแบบ AI คือ ผู้นำจะแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น
- 2) ผู้นำแบบ AII คือ ผู้นำได้รับข้อมูลที่จำเป็นจากพนักงาน แล้วจึงทำการตัดสินใจด้วยตนเองและบอกให้พนักงานทราบปัญหาและให้พนักงานทราบข้อมูล
- 3) ผู้นำแบบ CI คือ ผู้นำร่วมแก้ปัญหาเกี่ยวกับพนักงาน โดยการรับเอาแนวความคิดและข้อมูลแนะนำโดยที่ไม่ให้พนักงานเข้าร่วมกลุ่มตัดสินใจด้วยกัน พนักงานไม่ได้มีอิทธิพลในการตัดสินใจ

4) ผู้นำแบบ CII คือ ผู้นำร่วมกันแก้ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานในรูปของกลุ่ม ได้รับคำแนะนำ ข้อมูลจากพนักงาน และทำการตัดสินใจร่วมกับกลุ่มกับพนักงาน พนักงานมีอิทธิพลในการตัดสินใจ

5) ผู้นำแบบ G คือ ผู้นำร่วมกันแก้ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานในรูปของกลุ่ม มีการประเมิน ทางเลือกและมีข้อตกลงร่วมกัน โดยผู้บริหารเต็มใจที่จะให้พนักงานตัดสินใจโดยไม่เข้ามามีอิทธิพล ใด ๆ ต่อกลุ่มพนักงาน

จากการตัดสินใจของผู้นำแบบต่าง ๆ สามารถแบ่งผู้นำได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. ผู้นำแบบ AI และ AII เรียกว่าเป็นผู้นำแบบอัตตนิยม (Autocratic Leader)
2. ผู้นำแบบ CI และ CII เรียกว่าเป็นผู้นำแบบที่ปรึกษา (Consultative Leader)
3. ผู้นำแบบ G เรียกว่าเป็นผู้นำแบบกลุ่ม (Group Leader)

ผู้นำทั้ง 5 แบบนี้เกิดจากความแตกต่างกันของผู้นำในการตัดสินใจที่พิจารณาการตาม แผนภูมิต้นไม้ภายใต้เงื่อนไขการตอบคำถามต่าง ๆ ทำให้ได้ข้อสรุปของการตัดสินใจในลักษณะ ที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2553, หน้า 189-190)

กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative leadership theory paradigm) กลางทศวรรษ 1970 กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนสู่กระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบาย ถึงองค์ประกอบของผู้นำที่ดี (Integrative leadership theories attempt to combine the Trait, behavioral, and contingency theories to explain successful, influencing leader-follower relationships)

นักวิชาการบางท่านเรียกยุคนี้ว่าเป็นยุคของทฤษฎีอำนาจและการมีอิทธิพล (Power & Influence Theories) เพราะนักวิจัยพยายามหาคำอธิบายว่าทำไมผู้ตามของผู้นำบางคนจึงทุ่มเทตนเองเพื่อบรรลุ ผลสำเร็จของกลุ่มและขององค์กรอย่างทุ่มเทหรือทำไมผู้นำบางคนจึงสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของผู้ตามของเขาได้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะ (Trait) พฤติกรรม (Behavior) ต่างมีต่ออิทธิพล ต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Effective leadership) และยังพบอีกด้วยว่า คุณลักษณะและพฤติกรรม ของผู้มีอิทธิพลต่อผู้ตามแตกต่างกันในสถานการณ์ (Situation) ที่แตกต่างกันด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นต้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 22-23)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ คือ สิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อความเป็น ผู้นำที่มีประสิทธิผล มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเพื่อให้การดำเนินงาน กระบวนการบริหารให้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือวัตถุประสงค์

ภาวะผู้นำทางวิชาการ

หน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ การแสดงบทบาทของผู้นำทางวิชาการหรือการมีภาวะผู้นำทางวิชาการนั่นเอง นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำทางวิชาการที่แตกต่างกันไปดังนี้

วิลดีและดิมมอค (Wildy & Dimmock, 1993, p. 31) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการกล่าวรวมถึงภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญต่าง ๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตามนิเทศครู เป็นคณะกรรมการอำนวยการหรือประสานงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพของครู

เชลล์ (Chell, 1995, p. 23) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของอาจารย์ใหญ่ทั้งหลาย หรือการเป็นตัวแทนของสถานศึกษาเป็นผู้สนับสนุนความเจริญเติบโตทางการเรียนของนักเรียน

แมคอีแวน (McEwan, 1998, p. 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การสร้างบรรยากาศ ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและกรรมการโรงเรียน ซึ่งสามารถทำงานร่วมกัน ในอันที่จะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

ไคเซอร์ (Kaiser, 2000, p. 33) ได้สรุปไว้ว่า ผู้นำทางวิชาการนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจทฤษฎีปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และนิเทศกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

รุ่ง แก้วแดง (2543, หน้า 278) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ปัจจุบันตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การนำความรู้ ความสามารถ แนวความคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนางานด้านวิชาการ การวางแผน วิเคราะห์และพัฒนการใช้สูตรเป็นผู้ประสานงาน สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดประเมินผลของนักเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู พัฒนา

สภาพการทำงานของคุณ มีการนิเทศคุณ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาภาพของบุคลากรให้มีความร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2543, หน้า 278) ได้เสนอเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่า ภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเปลี่ยนไป ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งเพื่อปฏิบัติการบริหารโรงเรียนไปสู่ความมีประสิทธิภาพ โดยการเสริมพลังผู้บริหารโรงเรียนให้มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลัก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนก็จะมีมาก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อถือ ขอมรับ ศรัทธา และร่วมปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชน และสังคม เนื่องจากภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา

คาร์เทอร์และคิโอทซ์ (Carter & Kiotz, 1990, pp. 36-41) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จะมีความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวจะถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การและเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนและปฏิบัติงานในห้องเรียนของคุณ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีสำคัญอย่างยิ่งที่สามารถจะพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและสอดคล้องกับนักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการมีผู้เสนอไว้หลายแนวทาง ได้แก่ เดวิสและ โทมัส (Davis & Thomas, 1989, p. 114) กล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการว่ามี 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
 2. ด้านมีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน
 3. ด้านการให้แรงจูงใจและมีรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ
 4. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ
 5. ด้านการใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์
 6. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย
 7. ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของครู
 8. ด้านการสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ
- สมิทและแอนดรูว์ (Smith & Andrews, 1989, pp. 17-18) ได้กล่าวถึงผู้นำทางวิชาการไว้มี 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้ให้เกี่ยวกับทรัพยากร (The principal as resource provider) โดยจะต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ครูว่ามีวัสดุอุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนและมีงบประมาณที่สนับสนุนที่เพียงพอ

2. ด้านการเป็นผู้สนับสนุนทรัพยากรการเรียนการสอน (The principal as instructional resource) โดยจะต้องสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตลอดเวลา จะต้องให้ครูได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญกับปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู

3. ด้านการเป็นนักสื่อสาร (The principal as communicator) โดยจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและชี้แจงให้ครูและบุคลากรได้รับทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียน

4. ด้านการเยี่ยมชมชั้นเรียน (The principal as visible presence) โดยจะต้องมีการสังเกตหรือเยี่ยมครูและนักเรียนในห้องเรียนทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง

ครู (Krug, 1992, pp. 430-443) กล่าวถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 ด้าน ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดพันธกิจ (Defining mission) งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ้งการจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจนั้น จะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้น ก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ

2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction)

การสอนถือว่าการบริหารเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อยที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. ด้านการนิเทศการสอน (Supervising teaching)

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่า ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกห้องเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress)

ถึงแม้ว่าตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียน และช่วยผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะตีความการประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีคามคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบ การตีความและการสนองตอบ และคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมดการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting instructional climate) เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมามีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญและให้เป็นที่เข้าใจ โดยทั่วกันว่า สิ่งที่ดีว่าสุดยอด คือการที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน

ฮอปกินและแจคสัน (Hopkins & Jackson, 1997, p. 401) ได้สรุปจากรายงานโครงการพัฒนาโรงเรียนเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มีพฤติกรรม ดังนี้

1. สามารถแสดงออกอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Values and vision) ที่เกี่ยวเนื่องกับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงหลักการ พฤติกรรมและ โครงสร้างที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมและดำรงสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์นั้นไว้

2. เข้าใจขอบข่าย โครงสร้างทางการศึกษาและผลที่จะเกิดแก่ผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของนักเรียน

3. สามารถแยกแยะระหว่าง โครงสร้างการพัฒนาและ โครงสร้างการบำรุงรักษากิจกรรมและวัฒนธรรม

4. ปฐมนิเทศยุทธศาสตร์ ความสามารถในการวางแผนอย่างน้อยในระยะกลางและ ความสามารถเชิงการจัดการที่เอื้อต่อการใช้การเปลี่ยนแปลงภายนอกให้เกิดประโยชน์

5. เข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติขีดความสามารถขององค์กร เข้าใจบทบาทขององค์กร ในการคงสภาพการเปลี่ยนแปลง และเข้าใจวิธีการเพิ่มพูนการเปลี่ยนแปลงนั้น

6. มีความมุ่งมั่น ในการส่งเสริมการสืบค้นความรู้ โดยเฉพาะคำถามว่า “อย่างไร” มากกว่าที่จะเป็นคำถามว่า “อะไร”

7. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและมุ่งมั่นในการบริหารจัดการ วิธีชีวิตครูที่ดี

8. สามารถก่อให้เกิดความเชื่อถือและจัดเสริมแรงทางบวก

แมคคีย์แวน (McEwan, 1998, p. 13) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการ จะต้องทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อชีวิตของนักเรียนและครู องค์กรประกอบในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมี 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น

2. ด้านผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูได้

3. ด้านสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของ โรงเรียนที่มุ่งการเรียนรู้

4. ด้านสื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน

5. ด้านตั้งความคาดหวังต่าง ๆ ไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเอง

6. ด้านพัฒนาครูแกนนำ

7. ด้านพัฒนาและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับนักเรียน ครู และผู้ปกครองนักเรียน

โคลแมน และคณะ (Coleman et al., 1998, pp. 97-99) กล่าวว่า หลักสำคัญของการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการประกอบด้วยหลักสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเป็นผู้ที่มีความรู้ คือ มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กลวิธีการสอน การบริหารงานวิชาการ และการเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ควรรู้ คือ ความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาความเชื่อที่เกี่ยวกับการศึกษาและจุดอ่อนจุดแข็งของนักปรัชญาแต่ละคน

2. ด้านมีความเข้าใจในภาระงาน คือ การกำกับดูแล นิเทศ และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากร พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรม ส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ ทำวิจัย ส่งเสริมบรรยากาศ และเจตคติที่ดีในโรงเรียน และสัมพันธ์กับชุมชน

3. ด้านมีทักษะที่เหมาะสม ทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ต้องมี คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และเทคนิคในการทำงาน ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การสื่อสาร การโน้มน้าวสร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจแก้ปัญหาและการจัดการกับข้อขัดแย้ง ส่วนเทคนิคในการทำงานประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายการเตรียมการวางแผน การสังเกตกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล

ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 2001, p. 43) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
2. ด้านการสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน
3. ด้านการนิเทศและติดตามผลด้านการสอน
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
5. ด้านด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน
7. ด้านการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมภาพ การเรียนรู้

กลิคแมน (Glickman, 2007, p. 47) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน อันเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียน ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านฐานความรู้ ด้านภาระหน้าที่และด้านทักษะที่จำเป็นซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ด้านฐานความรู้ (Knowledge base) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อใช้เป็นฐานในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective school) เป็นความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ที่สนับสนุนโดยการวิจัย ซึ่งงานวิจัยทุกงานต่างบันทึกลักษณะพิเศษของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า คณะครูต่างมีความเห็นพ้องในจุดประสงค์เดียวกันและมีความเชื่อมั่นในความสำเร็จ การที่ลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูในโรงเรียนรับรู้ว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ยิ่งใหญ่ และทำงานเพื่อการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน นอกจากนี้โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วย การมีพันธกิจที่ชัดเจน และเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ตั้งความคาดหวังเกี่ยวกับครูและนักเรียนไว้สูง มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชนและเน้นให้ความสำคัญกับการบรรลุทักษะเบื้องต้นของผู้เรียน

1.2 การสอนที่มีประสิทธิภาพ (Effective teaching) การสอนที่มีประสิทธิภาพที่สนับสนุนโดยการวิจัยเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการ งานวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพจะบอกให้ผู้บริหาร โรงเรียนทราบถึงวิธีการที่ทำให้การสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ถึงแม้ว่างานวิจัยดังกล่าวจะไม่ได้บอกถึงวิธีที่ดีที่สุด เนื่องจากขึ้นอยู่กับเป้าหมายของโรงเรียน แต่ละแห่งที่จะต้องเลือกวิธีที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนของตนเอง เช่น การตั้งเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ที่สูง ผู้นำทางวิชาการต้องมีตัวอย่างงานวิจัยทางการสอน ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้น งานวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นหนทางที่เหมาะสมชัดเจนเป็นรูปแบบโดยตรงของการสอน และเป็นสิ่งที่สมเหตุสมผล สำหรับการนำมาใช้ทางชั้นเรียน ซึ่งเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน

1.3 ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษา (Education philosophy and belief) หมายถึง ปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนที่เกิดจากการนำองค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและการสอนที่มีประสิทธิภาพ บรรจุลงในปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปรัชญาสารัตถนิยม (Essentialism) ปรัชญาประสบการณ์นิยม (Experimentalism) และปรัชญาอัตนิยม หรืออัตถิภาวนิยม (Existentialism) ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษา จะมีความสัมพันธ์กับวิธีการที่ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ในการนิเทศการสอนของครู โดยจะควบคุมความเชื่อของผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้ในการนิเทศ

1.4 พัฒนาการทางการบริหาร (Administrative development) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับ พัฒนาการทางการบริหาร โรงเรียนในด้านพฤติกรรม การบริหาร นโยบาย การปฏิบัติที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการและทักษะทางวิชาการ การพัฒนาและการดำเนินงานตามแผนความรู้ดังกล่าว สอดคล้องกับนักวิจัยส่วนใหญ่ที่ยอมรับว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้มีบทบาทในการริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ และเป็นผู้ช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งระดับของบทบาทเหล่านี้ เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของโรงเรียน บทบาททางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารการบริหารงาน นโยบาย การปฏิบัติที่ส่งผลประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการ และทักษะทางวิชาการ การพัฒนาและการดำเนินงานตามแผน

1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change theory) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากในขณะที่บุคคลทั่วไปไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง แต่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องมุ่งมั่นในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดจนความเชื่อ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ความพอใจ ความยุ่งเหยิงความสับสนและการริเริ่มใหม่ ความพอใจ (Contentment) คือ ความรู้สึกจะมีการเปลี่ยนแปลง ความยุ่งเหยิง (Confusion) คือ ความรู้สึกขณะที่เริ่มมีคำถามเข้ามา ความสับสน (Chaos) คือ ความรู้สึกเมื่อมีคำตอบเข้ามาการริเริ่มใหม่ (Self-renewal) คือ ความรู้สึกเมื่อได้รับคำตอบเรียบร้อยแล้ว ถึงแม้ว่า ขั้นตอนทั้งสี่ของสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมได้โดยผู้บริหารโรงเรียน แต่สำหรับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ต้องอาศัยวิธีการและขั้นตอนในการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมต่อสภาพของ การเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างความสัมพันธ์ (Building a relationship) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบของการเปลี่ยนแปลงกับลูกค้าหรือผู้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์ปัญหา (Diagnosing the Problem) การเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่ตรงประเด็น (Gaining acceptance) การรักษามาตรฐานและการริเริ่มใหม่ (Stabilizing the Innovation And Generating Self-renewal)

2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ข้างต้น ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

2.1 การนิเทศและการประเมินผลการสอน (Instructional evaluation and supervision) หมายถึง การนิเทศในห้องเรียนเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหนทางที่สามารถช่วยเหลือครู ปรับปรุงการสอนได้ดี คือ รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกโดยผู้บริหารโรงเรียนควรนิเทศแบบคลินิก อย่างน้อยที่สุดปีละ 2 ครั้ง ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิกประกอบด้วย ขั้นประชุมครูก่อนการสังเกตการสอน ขั้นสังเกตในห้องเรียน ขั้นการอธิบายผลการสังเกต

ขึ้นการประชุมนิเทศและชั้นวิจารณ์การสอน ซึ่งการนิเทศและการประเมินผลการสอนเป็นภาระหน้าที่ปฏิบัติได้โดยผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจกับครูและปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าไว้วางใจ

2.2 การพัฒนาทีมงาน (Staff development) การพัฒนาทีมงานเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนในการปรับปรุงการสอนของครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความหมาย เนื่องจากการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีหน้าที่หาแนวทางในการจัดการศึกษาไปพร้อมกับการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องของครูด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถทำได้โดยการจัดการบริการการศึกษาในโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมพบปะทีมงานการเยี่ยมเยียนโรงเรียน จัดกิจกรรมการอ่านเกี่ยวกับวิชาชีพ เป็นต้น ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผล ควรเป็นกิจกรรมเพื่อการติดตามช่วยเหลือครูเป็นกิจกรรมที่มีความชัดเจนต่อเนื่องตรงประเด็นและส่งผลต่อการสอนเป็นกิจกรรมเพื่อการติดตามช่วยเหลือครูเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการสังเกตระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน (Peer observation) ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วย ควรมีการประชุมและวิเคราะห์ทักษะที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับประสบการณ์ในชั้นเรียนและการปรับปรุงทักษะต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมครูในการเป็นผู้นำและเป็นกิจกรรมซึ่งครูมีส่วนร่วมในการวางแผน

2.3 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) จากสภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้บทบาทของผู้นำทางวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญมากขึ้น เนื่องจากประสิทธิผลของการศึกษาเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ผู้นำทางวิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรโดยการทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.4 การพัฒนากลุ่ม (Group development) การพัฒนากลุ่มเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญในการนำไปสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการ การเรียนรู้ทักษะของการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาคือการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่ม รูปแบบของผู้นำกลุ่มความผิดปกติของการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มและการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งไปใช้ในการพัฒนากลุ่ม

2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัยเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อให้สามารถวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองได้

2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (Positive school climate) การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะมีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากผู้บริหารและทีมงานในโรงเรียนเพื่อแยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และพิชิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน

2.7 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (School-community involvement) โรงเรียนเป็นหัวใจของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นความสัมพันธ์ที่มีประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีบทบาทในการนำชุมชนชุมชนสามารถเป็นผู้สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนได้หลายทาง เช่น เป็นอาสาสมัครช่วยงานภายในโรงเรียน เป็นวิทยากรในชั้นเรียน เป็นที่ปรึกษาในโรงเรียน เป็นต้น การที่ผู้ปกครองสนใจการศึกษาของนักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยการเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนตลอดจนให้คำแนะนำบทบาทของผู้นำ โรงเรียนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน โดยการใช้เอกสารการเยี่ยมบ้าน การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน

3. ด้านทักษะที่จำเป็น (Skill needed) ในการนำความรู้ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำ (Leadership skill) และทักษะทางเทคนิค ทักษะภาวะผู้นำประกอบด้วย ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านบุคคล ทักษะการนิเทศและทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจของกลุ่ม ส่วนทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ประกอบด้วย ทักษะการตั้งเป้าหมาย ทักษะการประเมินผลและการวางแผน ทักษะการสังเกต และทักษะการวิจัยและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication skills) ทักษะการติดต่อสื่อสารเป็นทักษะของผู้นำทางวิชาการที่มีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนใช้เวลาประมาณร้อยละ 70-80 ของเวลาทำงานในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เวลาดังกล่าวจะใช้เวลาในการฟัง การพูด การเขียน และการอ่าน ซึ่งตามปกติในการฟัง ผู้ฟังมักจะไม่ได้เข้าใจสิ่งที่ผู้พูดพูดทั้งหมด แต่จะรับรู้ได้ประมาณ 1 ใน 4 ส่วน ดังนั้น การฟัง ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นการฟังอย่างเอาใจใส่ต่อสิ่งที่ผู้พูดพูด ฟังอย่างมีจุดประสงค์โดยการแลกเปลี่ยนข้อความและ

ฟังโดยใช้ความจำช่วยระลึกถึงสิ่งที่ได้ฟัง ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นการติดต่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งผลลัพธ์ก็คือความเข้าใจ ความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการแลกเปลี่ยนทางความคิด ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องเห็นพ้องร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิด

3.2 ทักษะด้านบุคคล (People skills) ทักษะด้านบุคคลเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการ และเป็นทักษะที่ชี้ขาดความสำเร็จของตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางโรงเรียนในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการที่จำเป็น คือ ความเชื่อถือหรือความไว้วางใจ การจงใจ (Trust) การกระจายอำนาจ (Empowerment) และความเป็นเพื่อนในอาชีพ (Collegiality) เป็นการส่งเสริมแลกเปลี่ยนความคิด การเป็นผู้ช่วยในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพซึ่งส่งผลต่อนักเรียน

3.3 ทักษะการนิเทศ (Supervisory) ทักษะการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกใช้วิธีการนิเทศในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งในการทำงานร่วมกับครู บุคคลหรือกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดวิธีการ ที่เหมาะสมที่สุด วิธีการดังกล่าวมีทั้งการนิเทศทางอ้อม การนิเทศแบบร่วมมือ ไปจนถึงการนิเทศแบบเป็นทางการ

3.4 ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน (Group decision-making) เป็นทักษะพื้นฐานที่ใช้อธิบายว่าทำอย่างไรจึงจะเกิดการตัดสินใจร่วมกันขึ้นได้ ในการตัดสินใจร่วมกันนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้วิธีการเพื่อที่จะให้แนวคิด นโยบาย เป้าหมายในการทำงานเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่มผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มตัดสินใจ วิธีดำเนินงานร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกันจะนำไปสู่ความรับผิดชอบร่วมกัน การตัดสินใจประกอบด้วย การตัดสินใจข้างเดียว และการตัดสินใจที่มีการปรึกษาหารือ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องเลือกใช้แนวทางในการตัดสินใจที่เหมาะสม

3.5 ทักษะการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting or envisioning) ทักษะการกำหนดเป้าหมายหรือทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสมรรถภาพในการสร้างมโนคติและการถ่ายทอดความต้องการให้เกิดมโนคตินั้นอย่างเหมาะสม โดยการชักจูงให้บุคคลอื่นพิจารณาเป้าหมายและร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น จนทำให้วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายนั้นถูกกำหนดและควบคุมจนกลายเป็นการตั้งมั่น การพิจารณาการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถพิจารณาได้ตามขบวนการต่อไปนี้ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เป็นรูปธรรม การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค การกำหนดกลยุทธ์สำหรับเอาชนะอุปสรรคและการวิเคราะห์การทำงานเพื่อให้เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เป็นผลสำเร็จ

3.6 ทักษะการวัดผลและการวางแผน (Assessing and planning) ทักษะการประเมินผลและการวางแผนเป็นทักษะที่ใช้ในการประเมินผลและวางแผนการประเมินเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การใช้เวลาสำหรับการวางแผน การประเมินเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โครงสร้างขององค์กร จุดอ่อน

กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลข่าวสาร ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนนั้นสามารถเข้าถึงได้มากมายหลายทาง เช่น สอบถามจากผู้เกี่ยวข้อง อ่านจากบันทึกของโรงเรียน การสำรวจแบบปลายเปิด และการใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นต้น นอกจากนี้ในการประเมินผล จำเป็นต้องมีการวางแผนการประเมินเพื่อที่จะประเมินการวางแผนได้หลายวิธี เช่น แผนภูมิของ แกนต์ชาร์ต (Gant charts) โปรแกรมประเมินผล (PERT) เทคนิค PPBS การบริหาร โรงเรียนโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) เป็นต้น

3.7 ทักษะการสังเกต เนื่องจากครูเป็นผู้มีส่วนร่วมที่มีสมรรถภาพในองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอำนวยความสะดวกต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเป็นผู้จัดเตรียมให้ผลสะท้อนกลับต่อครู โดยวิธีการสังเกตให้เกิดประโยชน์ การสังเกตเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนทำการสังเกตการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีวิธีการสังเกตได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น การสังเกตเพื่อแนะนำการสอน การสังเกต เพื่อช่วยให้ครูได้ทราบผลสะท้อนกลับของการสอน เพื่อปรับปรุงงาน เป็นต้น

3.8 ทักษะการวิจัยและการประเมินผลในการวิจัยการประเมินผลที่ดีควรมีความชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่จะต้องวิเคราะห์ความสำเร็จของโปรแกรมการสอนและกำหนดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น สำหรับการทำให้โปรแกรมการสอนเป็นผลสำเร็จ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุง โปรแกรมการสอนจะต้องทำบนพื้นฐานของข้อมูลที่กว้างขวางครอบคลุมและเชื่อถือได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 3-20) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านภูมิหลังและประสบการณ์ที่ดี ประกอบด้วย ภูมิหลังและประสบการณ์ ด้านการศึกษา ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านศีลธรรม ด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น ๆ และเป็นพฤติกรรมกระทำที่แสดงออกของบุคคล องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพที่ดีประกอบด้วย บุคลิกภาพด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านสังคม และด้านสติปัญญา
- 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ คุณธรรมจริยธรรมที่เป็นเครื่องเกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความอดทน อดกลั้น ความมุ่งมั่น ความเพียร ความเสียสละ ความเที่ยงธรรม และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว
- 4) ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับปรัชญา อุดมการณ์ หลักการในการจัดการศึกษา

จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาการเรียนรู้ การบริหาร โรงเรียน หลักสูตร การพัฒนาระบบนิเทศภายใน โรงเรียนการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

5) ด้านทักษะ หมายถึง ทักษะที่จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานตามภารกิจไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยทักษะในการจัดการตนเอง (Self-management skill) และทักษะการสร้างปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal skills)

6) ด้านความสามารถ (Abilities) ประกอบด้วย ความสามารถในการรวมน้ำใจบุคลากรในโรงเรียน ความสามารถในการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน ความสามารถในการนำความคิด วิธีการ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาสู่โรงเรียน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์และความสามารถในการนำโรงเรียนให้ทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของเซย์ฟาร์ธ (Seyfarth)

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, pp. 165-273) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน
3. ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. ด้านการประเมินผลการสอนของครู
5. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

1. ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

ความหมายของมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, p. 167) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นสิ่งที่กำหนดเนื้อหาและทักษะที่ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เป็นสิ่งที่ผู้เรียนคาดหวัง ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้และมีความเข้าใจ

รุ่งชัชดา พรเวหะชาติ (2550, หน้า 63) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน มุ่งให้ผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ คือ เป็นการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มุ่งเน้นความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล เป็นการศึกษาเพื่อปวงชน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 25) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการ และการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มีมุ่งหมายไว้อย่างเป็นระบบ ในการจัดการศึกษาเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา ที่มีผู้ฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

ทาบ (Taba, 1962, p. 10 อ้างถึงใน ไชยา กรมแสง, 2553, หน้า 60) กล่าวว่า หลักสูตรหมายถึง แผนการเรียนรู้ที่ประกอบขึ้นด้วยจุดประสงค์ และจุดมุ่งหมายเฉพาะการเลือกและการจัดเนื้อหาวิธีการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงและความต้องการของท้องถิ่น

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, pp. 165-273) กล่าวว่า การประเมินผลนักเรียนทุกคนจะต้องประเมินให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ข้อกำหนดในหลักสูตรวิธีการประเมินผลงาน นักเรียนมีหลายรูปแบบซึ่งขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของนักเรียน และความสนใจส่วนบุคคล การประเมินผลนักเรียนนั้น ได้มาจากกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทดสอบการรายงาน โครงงาน และงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้รวบรวมประมวลผลดีค่านักเรียนจากงานแล้วให้คำแนะนำเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนรายงานผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีความจำเป็นต้องรู้ถึงพัฒนาการของนักเรียน

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2545, หน้า 7-8) กล่าวว่า ในปัจจุบันใช้คำว่า การประเมินผล ในความหมายของคำภาษาอังกฤษว่า “Assessment” หมายถึง การวัดและประเมินการเรียนรู้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อน ระหว่าง และเสร็จสิ้นการเรียนการสอน โดยจะต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย และคุณธรรม โดยเน้นที่พัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และจำต้องตอบสนองต่อเป้าหมายการเรียนรู้ระดับบุคคล สถานศึกษา ชุมชน และประเทศ รวมทั้งมีความเป็นสากลระดับนานาชาติ ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะเป็นลักษณะการประเมินที่เรียกว่า Assessment

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 98) ได้ให้ความหมายของ การวัดผล และการประเมินผล ดังนี้

1. การวัดผล หมายถึง เป็นกระบวนการที่ได้มาซึ่งตัวเลข จำนวน หรือปริมาณใด ปริมาณหนึ่ง โดยอาศัยเครื่องมือหรือวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การตรวจผลงาน การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถาม

2. การประเมินผล หมายถึง เป็นกระบวนการที่นำเอาผลที่ได้จากการวัดผลมาพิจารณา เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วตัดสินคุณค่าออกมาว่า สูง ต่ำ มากกว่าเกณฑ์ หรือเก่ง อ่อน ปานกลาง การประเมินผลนั้นเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นหลังการวัดผล

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551, หน้า 108) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง หน้าที่ของ ผู้บริหารในการจัดการกับการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของ นักเรียนและความสนใจ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลในเรื่องประเภทของข้อสอบ ที่ใช้วัดระยะเวลาที่ใช้ในการสอบ จำนวนครั้งที่สอบ และการเก็บคะแนนสอบแต่ละครั้ง มาตรฐาน ในการสอบวัดผล การเตรียมแบบฟอร์มสำหรับรายงานผลการสอบแก่ผู้ปกครอง

2. จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการสอบ ตลอดจนเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก

3. ส่งเสริมครูให้มีความรู้ทางการวัดและประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรมการประชุม ปฏิบัติการในด้านเทคนิคการออกข้อสอบ การให้คะแนน การประเมินผล ตลอดจนการรายงาน ผลการสอบ

4. จัดตารางสอบ ห้องสอบ และระเบียบในการสอบและคุมสอบ

5. มีการประเมินผลการสอน หากมีการบกพร่องจะได้หาทางแก้ไขต่อไป หรือเสนอ แนวทางในการนำไปปรับใช้ในครั้งต่อไป

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การดำเนินการตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน ได้บรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียน หรือไม่เพียงใดเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพนักเรียน

3. การจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

ความหมายของการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551, หน้า 124) การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการ พิเศษ หมายถึง การที่เด็กมีความต้องการพิเศษทุกคนที่จะเข้าเรียนในสถานศึกษา ที่มีความต้องการ ศึกษา โดยสถานศึกษากำหนดรูปแบบการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, pp. 165-273) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความ ต้องการพิเศษในสถานศึกษาในสถานศึกษานั้นรัฐได้กำหนดรูปแบบการเรียนร่วมไว้หลาย ลักษณะ ดังนี้

1. เรียนร่วมในชั้นปกติ ให้เด็กได้เรียนร่วมกับเด็กปกติในชั้นเดียวกัน
2. เรียนร่วมในชั้นปกติและมีครูการศึกษาพิเศษให้คำแนะนำปรึกษาให้กับครูประจำชั้น
3. เรียนร่วมในชั้นปกติและ รับบริการเวียนสอนจากครูการศึกษาพิเศษ
4. เรียนร่วมในชั้นปกติและ รับบริการสอนจากครูเสริมวิชาการโดยจัดเด็กเข้าเรียนกับครูเสริมวิชาการ คือ ครูการศึกษาพิเศษที่อยู่ห้องเสริม วิชาการให้กับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
5. ชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติและ เรียนร่วมบางเวลา เป็นการจัดเด็กที่มีความต้องการพิเศษในชั้นเดียวกับกลุ่มเด็ก ๆ และให้เด็กได้เรียนร่วมกับเด็กปกติเป็นบางวิชา เช่น พลศึกษา ศิลปะ ดนตรีหรือกิจกรรมนอกหลักสูตรอื่น ๆ
6. ชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติ เป็นการจัดเด็กที่มีความต้องการพิเศษในชั้นเดียวกันตลอดเวลา มีครูประจำวิชาและประจำชั้น

วีรชัย แซ่ซึม (2552) กล่าวว่า นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ หมายถึง ลักษณะของเด็กที่มีความต้องการพิเศษและประเภทความต้องการพิเศษทางการศึกษาไว้ 9 ประเภท คือ

1. เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ เด็กเรียนช้า เด็กปัญญาอ่อน ลักษณะที่สังเกตได้ พัฒนาการทางร่างกาย ภาษา อารมณ์ ทักษะความสามารถต่าง ๆ เช่น พูด คิด อ่าน เขียน เรียน จำ ปรับตัว มีน้อยหรือช้ากว่าปกติ และอวัยวะบางส่วนผิดปกติ ความต้องการพิเศษ บริการแก้ไขการพูด กายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด สอนซ่อมเสริม
2. เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้แก่ เด็กหูตึง เด็กหูหนวก ลักษณะที่สังเกตได้ ใบหูผิดปกติ ไม่มีใบหู หูหนวก มักตะแคงหูฟังและมองปากหรือจ้องหน้าของผู้พูด เมื่อพูดมีเสียงแปลก เสียงสูงต่ำเกินความจำเป็น ไม่มีปฏิกิริยาต่อเสียงหรืออาจมีบ้าง สนใจการสนทนา ความต้องการพิเศษ เครื่องช่วยฟัง เครื่องขยายเสียง เครื่องสอนพูด บริการสอนพูดแก้ไขการพูด สอนซ่อมเสริม
3. เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น ได้แก่ เด็กตาบอด เด็กตาบอดไม่สนิท ลักษณะที่สังเกตได้ ขอบตาบวมแดง เปลือกตาแข็ง หนังตาบวม น้ำตาไหลเนื่อง ๆ กรอกนัยน์ตาไปมา เวลาเหนื่อย กระตุ่นถี่ ๆ ที่ดวงตา ขนาดลูกตาดำทั้งสองข้างไม่เท่ากัน กระพริบตาและขี้ตาบ่อย ๆ หรือตา และเส้นตาสั้นบ่อย ๆ ขมวดคิ้วหิ้วตามอง มองไกลลำบาก ตาบอดสี ความต้องการพิเศษ แวนสายตา เครื่องอ่านหนังสือ Slate and stylus เครื่องมือเรขาคณิต กระดาษกราฟ ลูกคิด ไม้เท้า เครื่องบันทึกเสียง บริการฝึกสอน ความเข้าใจสภาพแวดล้อม และการเคลื่อนไหว สอนซ่อมเสริม อักษรเบรลล์
4. เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางร่างกายและสุขภาพ ได้แก่ ซีพี หรือซีรีบรัล พัลซี (Cerebral palsy) มัสคิวลาร์ ดิสโทรฟ (Muscular dystrophy) โรคทางระบบกล้ามเนื้อ (Orthopedic)

โพลิโอ อัมพาตชนิดกล้ามเนื้ออ่อนแรง แขนขาด้วนแต่กำเนิด โรคกระดูกอ่อน โรคลมชัก โรคระบบทางเดินหายใจ โรคเบาหวานในเด็ก โรคข้ออักเสบรูมาตอยด์ โรคคีริชเชโต โรคหัวใจ ลักษณะที่สังเกตได้ รูปร่างเล็กกว่าอายุ ป่วยง่าย หน้าตาซีดเซียว ชักกระตุก ความต้องการพิเศษ เก้าอี้รถเข็น ไม่ค้ำยันเครื่องช่วยเดิน ไม่เท้า รถลาก ขาหยั่งสำหรับเขียนหรือวาด บริการแก้ไขการพูด กายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด การแพทย์สอนซ่อมเสริม

5. เด็กที่มีความบกพร่องทางภาษาและการพูด ได้แก่ ความผิดปกติด้านการออกเสียง ด้านจังหวะเวลาของด้านการพูด ด้านเสียง ลักษณะที่สังเกตได้ ปากแห้ง เพดานโหว่ ความต้องการพิเศษ บริการแก้ไขการพูด การอ่านและเขียน

6. เด็กที่มีปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรม ลักษณะที่สังเกตได้ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับใคร ไม่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม อารมณ์อ่อนไหว ชอบพูดปด หวาดกลัว ทำอะไรซ้ำ ๆ มีปัญหาในการรับรู้ คือ ชักกระตุก ชอบทำลายข้าวของ ชอบแกล้งผู้อื่น ความต้องการพิเศษ ควรได้รับการวินิจฉัยโดยเร็วเพื่อทราบปัญหาและให้การบำบัดรักษาหรือปรับพฤติกรรม

7. เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ (LD) ลักษณะที่สังเกตได้มีปัญหาในการรับรู้การเจริญเติบโตไม่คงที่ มีปัญหาในการพูด ฟัง อ่าน เขียน เรียนคณิตศาสตร์ ความต้องการพิเศษ บริการสอนซ่อมเสริม

8. เด็กปัญญาเลิศ ลักษณะที่สังเกตได้ มีความสามารถทางสติปัญญาและความถนัดสูงกว่าเด็กในวัยเดียวกัน พัฒนาการทางร่างกายและจิตใจเร็วกว่าปกติ เรียนรู้เร็ว แก้ปัญหาเป็น ชอบซักถาม มีเหตุผล จดจำรวดเร็วและแม่นยำ ความรู้กว้าง ใช้คำศัพท์กว้างขวางและแม่นยำ ตื่นตัว เฉียบแหลม ว่องไว มานะ บากบั่น ชอบท้าทายความคิดอ่านของตน ความต้องการพิเศษ การจัดชั้นพิเศษ โดยแยกเด็กประเภทนี้มาเรียนกลุ่มเดียวกัน การสอนเร่ง คือ เรียนหลักสูตรปกติในเวลาที่น้อยลง การสอนเพิ่ม คือ สอนเสริมความรู้และประสบการณ์ของเด็กให้กว้างขวางลึกซึ้ง นอกเหนือจากกิจกรรมในชั้นเรียน และเปิดโอกาสให้เรียนตามความถนัด

9. เด็กออทิสติก ลักษณะที่สังเกตได้ ไม่สนใจผู้อื่น ไม่สามารถช่วยตัวเองจากอันตรายได้ เลียนแบบไม่ได้ เล่นกับผู้อื่นไม่เป็น ผูกมิตรไม่เป็น ชอบอยู่ในโลกของตัวเอง ไม่ส่งเสียงพูด ขาดจินตนาการในการเล่น พูดผิดปกติทั้งเสียงและเนื้อหา พูดเฉพาะเรื่องที่ตนเองสนใจ เคลื่อนไหวร่างกายซ้ำ ๆ สนใจสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปรอบ ๆ ตัว หมกมุ่นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความต้องการพิเศษ ความช่วยเหลือจากพ่อแม่ร่วมมือกับแพทย์อย่างใกล้ชิด บำบัดรักษาโดยจิตบำบัด การใช้ยาพฤติกรรมบำบัดและการศึกษาพิเศษ และจำเป็นต้องศึกษารายบุคคลก่อนการบำบัดรักษา พ่อแม่เด็กควรกระตุ้นพัฒนาการ โดยเฉพาะด้านการสื่อสารของเด็ก เช่น การพูด การออกเสียง การเข้าสังคมจะช่วยให้เด็กสามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมสำหรับช่วยเหลือทางด้านการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ให้สามารถเรียนร่วมในโรงเรียนได้

4. ด้านการประเมินผลการสอนของครู

ความหมายของการประเมินผลการสอนของครู

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 99) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริงและการกระทำ

สุนันทา เลานันท์ (2542, หน้า 281) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินแบ่งวัตถุประสงค์ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงประเมินเพื่อนำมาพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง และ วัตถุประสงค์เชิงประเมินเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาและการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, pp. 165-273) ได้กล่าว การประเมินผลการสอนของครู หมายถึง การมีจุดประสงค์เพื่อสร้างจิตความสามารถ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงองค์ความรู้ให้ดีขึ้น เนื่องจากครูผู้สอนเป็นสื่อกลางระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการนำเอาแผนงานจากผู้บริหารไปปฏิบัติ ทั้งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างเงื่อนไขที่สะดวกให้กับผู้บริหารเพื่อการรวบรวมข้อมูลและการเก็บสภาพปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารในฐานะที่เป็นตัวแทนอันสำคัญในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าเกิดผลสัมฤทธิ์ มากน้อยเพียงใดแล้วให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาประสิทธิภาพในงานด้านการสอนให้ดียิ่งขึ้นด้วยการศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน กำหนดรูปแบบ และมิตลักษณะของงานที่จะประเมินกำหนดตัวผู้ประเมิน และอบรมผู้ประเมินในเกิดความเข้าใจการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการอภิปรายผลการประเมินร่วมกับผู้ถูกประเมินด้วยการให้คำชมเชยในการทำงานที่ถูกต้องหรือข้อชี้แนะหากผลการของการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดและมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานในอนาคตเพื่อพัฒนาผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

การประเมินผลการสอนของครูเป็นกระบวนการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสอนของครูเป็นกระบวนการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสอนของครูที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว นำมาใช้พิจารณาว่าบรรลุจุดหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด แล้วให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อใช้ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาประสิทธิภาพในงานด้านการสอนให้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินผลการสอนของครู หมายถึง การจัดทำแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หาข้อมูลของครูผู้สอน พิจารณาความดีความชอบจาก

ผลการปฏิบัติงาน ควบคุมกระบวนการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ในการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน กระตุ้นคณะครูให้มีการประเมินตนเอง นิเทศ
ติดตามผลการสอน ประชุมคณะกรรมการประเมินผล

5. ด้านวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ความหมายของการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

อับเบน (Ubben, 2001, pp. 16-17) กล่าวว่า การพัฒนาความเป็นครู หมายถึง กระบวนการ
พัฒนาบุคลากรและการพัฒนาวิชาชีพ เป็นการกำหนดนโยบาย ที่นำไปสู่การปฏิบัติ และต้องมี
ความเข้าใจถึงความต้องการ ความพร้อมมูลภาวะและประสบการณ์ของครูผู้สอนทุกคน มิติสำคัญ
ของการพัฒนาครูผู้สอน คือ การพัฒนาวิชาชีพ โดยให้ครูผู้สอนมีความสามารถทำการสอนได้อย่าง
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม โครงการพัฒนาครูผู้สอน และการพัฒนาความก้าวหน้าของ
ครูผู้สอน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2558, หน้า 63) กล่าวว่า พัฒนาความเป็นครู หมายถึง ครูที่ประสบ
ความสำเร็จในวิชาชีพครู สามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างดีจนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
และมีความเจริญงอกงามก้าวหน้าในอาชีพครูอย่างต่อเนื่อง จนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 100) หมายถึง เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความเป็นวิชาชีพ
ชั้นสูง หรือคุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็นที่ต้องการของสังคม ที่ครูต้องมีความรักและความเมตตา
ต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, pp. 165-273) ได้กล่าว การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครู
มืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการด้านพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อพัฒนา
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการส่งเสริมครูให้ได้รับการนิเทศ ติดตามประเมินการกระบวนการ
สอนเพื่อเก็บข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการสอนด้วยวิธีการที่ถูกต้องเป็นที่ยอมรับ
ของทุกฝ่าย กำหนดนโยบายที่สัมพันธ์กับการสอนเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม
การบริหารจัดการทรัพยากรการสอนที่เหมาะสมและพอเพียง การควบคุมคุณภาพด้วยการติดตาม
ความก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคน การประสานงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนของการบริหาร
ไม่ก้าวก่ายหน้าทีกันและกัน การสืบค้นปัญหาด้วยการเผชิญกับปัญหาทกอย่างเพื่อจัดการแก้ไข
ปัญหานั้น ๆ โดยเร็ว สนับสนุนเข้าร่วมการประชุมเป็นวิทยากรในการอบรมเมื่อการอบรมเสร็จสิ้น
ให้ครูรายงานผลการประเมินการอบรม และผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการอบรมต่อไป

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ หมายถึง
การดำเนินการตรวจสอบติดตามการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน ที่แสดงถึงผลสำเร็จและปัญหา
เพื่อให้การสนับสนุนช่วยเหลือและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มุ่งเน้นในการจูงใจบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเองและองค์การ โดยอาศัยการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดไป (จาเรียง วัชวัฒน์ และเบญจมาศ อ่าพันธ์, 2550, หน้า 13)

เซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 97) แห่ง Massachusetts institute of technology กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่สมาชิกได้มีการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างแท้จริง

การ์วิน (Gavin, 1993 อ้างถึงใน เสาวรส บุนนาค, 2543, หน้า 28) แห่ง Harvard University กล่าวว่า องค์การที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโยงความรู้และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ส่งผลให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

คิม (Kim, 1993, p. 15) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการเพิ่มพูนขีดความสามารถเพื่อให้เกิดการกระทำที่มีประสิทธิผล

โรส (Ross, 1994, p. 9) ให้ทัศนะว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการทดสอบตรวจสอบประสบการณ์อย่างต่อเนื่องและมีการแปรเปลี่ยนให้เป็นองค์ความรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อจุดหมายหลักขององค์การ

สลาเทอร์และนาร์เวอร์ (Slater & Narver, 1995, p. 23) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การโดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติซึ่งการเรียนรู้นี้จะเกิดขึ้นได้หากองค์การได้พัฒนาสติปัญญาให้เป็นวัฒนธรรมองค์การให้มีการเรียนรู้ในทุกระดับและให้สามารถรับรู้หรือซึมซับในการเรียนรู้

แม็กกิลและสโลคัม (McGill & Slocum, 1996, p. 34) ให้ทัศนะว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่บุคคลและกลุ่มมีความตระหนักในตนเองก้าวทันต่อสภาพที่เป็นอยู่เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีการคาดการณ์ล่วงหน้าและสร้างทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในอนาคต มีการกระตุ้นให้ค้นหาภูมิปัญญาที่มีอยู่ในตัวผู้ทำงานมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องรวดเร็วและมีการใช้ความรู้นั้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตและการให้บริการตลอดจนวิถีชีวิตการทำงาน

มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt, 1996, p. 19) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีบรรยากาศในการใช้ความรู้รายบุคคลและกลุ่ม เพื่อผลสำเร็จขององค์การ และส่งผลต่อการเรียนรู้

อย่างต่อเนื่อง โดยมีการให้อำนาจคนทั้งใน และนอกองค์กรในการเรียนรู้งานที่ทำ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ และเพิ่มผลผลิต

บุษบา พวงมาลี (2542, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ในองค์กรเป็นกระบวนการของการปรับปรุงการทำงานโดยผ่านความรู้ความเข้าใจ โดยองค์กรจะเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต หรือสิ่งที่ผ่านมาในการทำงานซึ่งถือเป็นเครื่องมือชี้แนะพฤติกรรมเป็นกระบวนการสืบค้น และคัดเลือก สิ่งที่ผิดพลาดและเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีตเกิดการแบ่งปันความรู้ความเข้าใจ และโลกทัศน์ ร่วมกัน

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, หน้า 89) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรที่ประกอบด้วยคนที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีการสร้าง การสรรหา การถ่ายโอนความรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจาก ความรู้ใหม่ ๆ มีการใช้การกระจายอำนาจ (Empowerment) ให้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้ เกิดความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

วรภัทร์ ภูเจริญ (2548, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ทุกคน ทุกระดับ พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรด้วยใจรัก และด้วยความเต็มใจ เพื่อการพัฒนาทั้งตนเอง หน่วยงาน องค์กรอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเอื้ออำนวย ความสะดวก และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร ทั้งสถานศึกษา เพื่อให้เกิดกระบวนการ เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และขยายขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลงานที่ สร้างสรรค์ในเรื่องขององค์ความรู้ ผลงานใหม่ ๆ และจะส่งผลต่อการพัฒนา การปฏิรูปสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปรับตัว เท่าทัน ต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนอกสถานศึกษา

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (The learning company) ว่าเป็น องค์กรประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 11 กระบวนการ ดังนี้ Pedler et al. (1991 อ้างถึงใน ปิติ พงษ์วรรณรี, 2551, หน้า 21)

1. ด้านยุทธศาสตร์ (Strategy) เป็นการใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมีการสร้างนโยบายแบบการมีส่วนร่วมมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ (Learning approach to strategy) องค์กรควรจะใช้ การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดกระบวนการวางแผนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ประการที่ 2 การกำหนดนโยบายการมีส่วนร่วม (Participative policy making) สมาชิก

ทุกคนควรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในวงรูปแบบการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรด้วย

2. ด้านการมองภายในองค์กร (Looking us) ได้แก่ การให้ข้อมูลสารสนเทศการแลกเปลี่ยนภายในการสร้างการตรวจและควบคุมและการให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น

ประการที่ 3 การให้ข้อมูลสารสนเทศ (Information) เพื่อทำความเข้าใจไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษเทคโนโลยีควรใช้ฐานข้อมูลและเป็นระบบสื่อสารที่ช่วยให้สมาชิกเข้าใจทิศทางขององค์กรและการตัดสินใจที่ถูกต้อง

ประการที่ 4 รูปแบบและการควบคุมระบบบัญชี (Formative and accounting control) ระบบของบัญชีงบประมาณและการรายงานเป็นระบบที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และระบบการควบคุมออกแบบเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

ประการที่ 5 การแลกเปลี่ยนภายใน (Internal exchange) ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมองว่าหน่วยงานอื่นคือผู้รับบริการที่มาใช้บริการทำให้เกิดการเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ประการที่ 6 ระบบการใช้ความดีความชอบที่มีความยืดหยุ่น (Reward flexibility) ระบบการให้ความดีความชอบควรตอบแทนสมาชิกอย่างยืดหยุ่น โดยพิจารณาจากผลงานมากกว่าการกำหนดอัตราตายตัวและไม่ใช้ตัวเงินเพียงอย่างเดียว

3. ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง โครงสร้างที่กระจายอำนาจและยืดหยุ่นเพื่อให้โอกาสสมาชิกมีความก้าวหน้าในอาชีพของตน

ประการที่ 7 เป็นโครงสร้างที่มีการกระจายอำนาจและยืดหยุ่นเพื่อให้โอกาสสมาชิกภายในองค์กรมีความก้าวหน้าในอาชีพของตน

4. ด้านการมองภายนอก (Looking out) หมายถึง การมองสมาชิกเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ประการที่ 8 การให้สมาชิกเป็นผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Boundary work as environmental scanner) การให้สมาชิกออกไปพบผู้รับบริการผู้ผลิตและชุมชนเพื่อรวบรวมและรายงานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อองค์กร

ประการที่ 9 การเรียนรู้ระหว่างองค์กร (Inter-company learning) การร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเป็นประชาสมาชิกต้องติดตามและมีส่วนร่วมในการประชุมกับสถานประกอบการผู้รับบริการและคู่แข่ง

5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning opportunities) ได้แก่ บรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของทุกคน

ประการที่ 10 บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning climate) หน้าที่แรกของผู้บริหารคือการอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ การทดลองและให้โอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

ประการที่ 11 สมาชิกทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง (Self-development opportunity for all) มีการจัดหาทรัพยากรอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกทุกระดับเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง มีแนวทางที่เหมาะสม และมีระบบข้อมูลที่ย้อนกลับเพื่อให้สมาชิกมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

มาร์ควอร์ทและเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds, 1994, p. 11) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะ 11 ประการดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate structure) กล่าวคือเป็นโครงสร้างที่เล็กและมีความคล่องตัวสูง ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป มีลักษณะโครงสร้างแบบแบนราบ (Flat organization) เพื่อเอื้อให้เกิดอิสระในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน นอกจากนี้องค์การจะต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic structure) เพื่อให้การทำงานมีลักษณะเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ (Corporate learning culture) มีลักษณะเอื้อให้สมาชิกทุกคนในองค์การตระหนักและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันในองค์การ มีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาโดยไม่กลัวความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นและที่สำคัญผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจังทั้งในด้านการเงินและขวัญกำลังใจ

3. การให้อำนาจและความรับผิดชอบในงานที่เพิ่มมากขึ้น (Empowerment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสแสดงศักยภาพความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ลดความรู้สึกรังเกียจผู้อื่นในการแก้ไขปัญหาขยายการเรียนรู้ของตนเองให้บังเกิดผลงอกงาม มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ มีการกระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาไปสู่ระดับล่าง

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental scanning) มีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ ต้องไหวตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา มีการพัฒนาการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้และมีการเลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์การมุ่งจะปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ (Knowledge creation and transfer) หน้าที่ในการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ ถือเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในองค์การ ไม่ใช่หน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น สมาชิกในองค์การทุกคนจะมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้มีการเรียนรู้จากทุก ๆ ส่วน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเป็นเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนความรู้และข่าวสารซึ่งกันและกัน

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning technology) มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการเรียนรู้อย่างทั่วถึงโดยจะจัดเก็บประมวลผลและถ่ายทอดข้อมูลถึงกันอย่างรวดเร็วและถูกต้องมีการสร้างเครือข่ายสร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์รวมทั้งการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อช่วยให้การถ่ายโอนความรู้ไปทั้งองค์กร

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) โดยจะให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพโดยรวมทั้งองค์กรเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่งมีผลทำให้การเรียนรู้ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจเกิดประสิทธิภาพ

8. กลยุทธ์ (Strategy) กระบวนการเรียนรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ โดยใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการทั้งด้านการยกย่องการดำเนินการและการประเมิน ทั้งนี้ ผู้บริหารจะมีหน้าที่เป็นผู้ทดลองเกือบหกส่วนกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวทางเองทั้งหมด

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive atmosphere) เป็นบรรยากาศที่เอื้อให้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานมีการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ให้ความเสมอภาคและความเอื้อกันทุกคนให้ความอิสระภายใต้บรรยากาศที่มีความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร

10. การทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีเครือข่าย (Teamwork and networking) รูปแบบการทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในองค์กรและเป็นการสร้างให้เกิดระบบการทำงานอย่างเป็นเครือข่ายอันจะนำไปสู่พลังร่วม (Synergy) ในองค์กรซึ่งเป็นการสร้างความร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาวและมีการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อสร้างการแข่งขันและสร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจ

11. วิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์เป็นความคิดเห็นซึ่งเป็นการมองภาพความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กรซึ่งจะมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันด้วยความรู้สึกผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยมปรัชญาความเชื่อที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้เกิดความมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีจุดหมายไปในทิศทางเดียวกัน

องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge)

เซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 97) กล่าวว่า การเรียนรู้จากแต่ละบุคคลในองค์กร มีการเรียนรู้มีการขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงกับการทำงานในองค์กรอย่างเป็นองค์รวม เมื่อคนส่วนใหญ่ในองค์กรพัฒนาถึงระดับนี้ ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันก็ไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และต้องมีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการเรียนรู้บทเรียนทั้งที่ประสบผลสำเร็จและผิดพลาดเพื่อปรับไปใช้

ในสถานการณ์ปัจจุบัน จะเป็นการพัฒนาองค์กร ไปสู่เป้าหมายต่อไปโดยทุกองค์ประกอบนั้น ไม่สามารถแยกจากกันได้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

1. ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล
2. ด้านแบบแผนทางความคิด
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
4. ด้านการเรียนรู้ของทีม
5. ด้านการคิดเชิงระบบ

ซึ่งแนวคิดทั้ง 5 ด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล (Personal mastery)

ความหมายของด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล

เซ็งเก้ (Senge, 1990, pp. 3-4) กล่าวว่า ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล หมายถึง การฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ และยังเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะความสามารถเป็นสภาพที่อยู่ตามความจริง เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อองค์กร และในขณะเดียวกันก็เห็นภาพเหตุการณ์ที่พึงประสงค์ได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวจนขึ้นตอบตนเองได้

ปาริฉัตต์ สัจจะนันท์ (2548, หน้า 2) ได้ให้ความหมายบุคคลรอบรู้ หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

สนิษฐา อมรพรหมภักดี (2551, หน้า 16) การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง บุคคลที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กว้างไกล ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ ยอมรับความจริง ทราบขีดความสามารถของตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาส มีความสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาความรู้เพิ่มศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์ มีวินัยในตนเอง วิเคราะห์ตนเองถึงจุดอ่อนจุดแข็ง สามารถเปลี่ยนสภาวะกดดันได้ เข้าใจ จะได้สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้เป็นรูปธรรม โดยมีการนำวิสัยทัศน์ที่ได้สร้างขึ้นมาเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์

สรุปได้ว่า ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล หมายถึง โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีลักษณะกระตือรือร้น สนใจใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำคัญที่กำหนดไว้

2. ด้านแบบแผนทางความคิด (Team learning)

ความหมายของด้านแบบแผนทางความคิด

Senge (1990, pp. 9-10) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิด หมายถึง ความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงาน องค์กร หรือธุรกิจของตนเอง รับรู้สภาพของตนและหน่วยงานแล้วปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและเหตุการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งความคิดของคนเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคล การที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้เกิดความกระจ่างกับรูปแบบของความคิด ความเชื่อที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง เพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับความแปรเปลี่ยนของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยไปแล้ว

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551, หน้า 43) การมีแบบแผนความคิด หมายถึง สมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนก แยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัดเพื่อตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง หรือวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553, หน้า 13) การมีแบบแผนความคิด หมายถึง บุคคลมีจิตสำนึกในการที่จะจำแนกแยกแยะความถูกต้องในการมองสถานการณ์ต่าง ๆ มีความกระจ่างในรูปแบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยไปแล้ว

สรุปได้ว่า ด้านแบบแผนทางความคิด หมายถึง สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีแบบแผนทางจิตสำนึก มีกรอบความคิด ความเชื่อที่สมเหตุสมผลที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน มองโลกในแง่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการตัดสินใจที่ถูกต้องพร้อมทั้งปรับเปลี่ยนความคิดได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์

3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

ความหมายของด้านวิสัยทัศน์ร่วม

เซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 139) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง จุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนและฟังซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากทำและสิ่งที่เป็นไปได้

อิสริย์ พงศ์มกลานนท์ (2551, หน้า 19-20) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมีมุมมองระยะยาวร่วมกันที่ทำให้สามารถละความแตกต่างเล็กน้อยที่ไม่สำคัญจุกจิกออกไปและ จะช่วยให้ลดการทะเลาะเบาะแว้งไปได้มาก เพราะต้องการบรรลุเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่เป็นการรวมใจ เป็นหนึ่งเดียวเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการสร้างข้อตกลงที่ต้องทำให้ได้เป็นความเชื่อมั่นร่วมกัน หากคนในองค์กรมีความเชื่อมั่นในเรื่องที่มีความสำคัญร่วมกันแล้วก็จะทำให้องค์กรมีพลังเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง บุคคล มีส่วนร่วมในการคิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กร รวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อที่จะเกิดพลัง และแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน นำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด

สรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของแต่ละคน แล้วพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวม ของสถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของครูและบุคลากรที่มีความคาดหวังต่อการ เปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน

4. ด้านการเรียนรู้ของทีม (Team learning)

ความหมายของด้านการเรียนรู้ของทีม

เซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 139) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การนำความรู้ของสมาชิก มาแลกเปลี่ยนกัน เล่าสู่กันฟัง เป็นการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดของแต่ละคน รวมถึงแนวทางแก้ปัญหา

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553, หน้า 161-162) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่ สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพล ส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้เป็นทีมเป็นวินัยที่เกี่ยวกับสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ โดยเริ่มจากตนเองและ พัฒนาความรู้ร่วมกับผู้อื่นในทีม เป็นการกระทำที่ต่อเนื่องเป็นกระบวนการของการจัดแนวคิด แนวปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ไปในแนวทาง เดียวกัน เป็นการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีที่สมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง

เกษกานดา คงทวีเลิศ (2547, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในทุก ๆ รูปแบบทั้งที่อยู่ในห้องฝึกอบรมและในสถานที่ ทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้มีการสร้างคนที่มีศักยภาพและมีความสามารถในลำดับรุ่นรอง ๆ ลงไป ให้แก่กันเป็นลำดับตามรอยของผู้นำในทีม นั้น ๆ สิ่งสำคัญคือ ทีมแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยสารสนเทศ

เพื่อการทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่มาจากฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ทีมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพต้องเป็นทีมที่เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมตลอดเวลา

สรุปได้ว่า สถานศึกษาได้ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยลดสิ่งทีก่อให้เกิดอิทธิพลของความครอบงำแนวคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และอภิปรายร่วมกันอย่างกว้างขวาง

5. ด้านการคิดเชิงระบบ (Systematic thinking)

ความหมายของด้านการคิดเชิงระบบ

มาควอดท์ (Marquardt, 1996, p. 24) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง โครงร่างแนวทางความคิดแบบหนึ่งสำหรับทำให้แบบแผนต่าง ๆ สมบูรณ์ชัดเจนและยังเป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยง มองภาพรวมหรือภาพจากความคิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้างในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุผลเชิงเส้นตรง คิดเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผนมากกว่าภาพเป็นจุด ๆ

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง บุคคลมีวิธิตัดและทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกันเพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง

เกษกานดา กงทวีเลิศ (2557, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง กรอบแนวคิด องค์ความรู้ และเครื่องมือที่ช่วยให้การคิดมีความสมบูรณ์สอดคล้องกับโครงสร้างที่ชัดเจนจึงจะทำให้สามารถพิจารณาการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านการคิดเชิงระบบ หมายถึง สถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีวิธีการคิด การอธิบายและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต่อการบริหาร และการจัดการศึกษา ผลงานของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ สถานศึกษาที่นักเรียนมีคุณภาพดีมักจะมีผู้บริหารที่สนใจงานวิชาการ และอยู่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ณ สถานศึกษา

อย่างสม่ำเสมอ (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 326) สำหรับการจัดการศึกษา การบริหารสถานศึกษา ที่ขาดประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้น เป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ ของสถานศึกษานั้น เป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ และการเปลี่ยนแนวทางการบริหารตามการปฏิรูปในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จำเป็นต้องมีผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้มีบทบาทในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมด้านวิชาการเป็นหลักสำคัญอันจะก่อให้เกิดความสำคัญในการปฏิรูปการ เรียนรู้ และปฏิรูปการศึกษาโดยรวม ซึ่งบทบาทที่สำคัญอันดับแรก คือการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาเนื่องจากเป็นผู้นำทางวิชาการของการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการปฏิรูปการศึกษาเนื่องจากการเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จ ของสถานศึกษา (ปริฉัตร เล็กดวง, 2553, หน้า 132) ซึ่งตรงกับองค์ประกอบของเซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, pp. 165-273) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
- 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของนักเรียน
- 3) ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
- 4) ด้านการประเมินผล การสอนของครู
- 5) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

จากที่กล่าวมา ภาวะผู้นำทางวิชาการล้วนมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบัน องค์กรที่มุ่งเน้นในการจูงใจบุคลากรให้มีความ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของ ตนเองและองค์กร โดยอาศัยการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขัน ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดไป (จุฑามาศ อินนามเพ็ง, 2552, หน้า 13) ซึ่งตรงกับองค์ประกอบ ของซิงเก้ (Senge, 1990, p. 97) ได้ให้ความหมาย องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่สมาชิกได้มีการ พัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์กรเพื่อ นำไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างแท้จริง การเรียนรู้จากแต่ละบุคคลในองค์กรมีการเรียนรู้มีการขยายขีด ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงกับการทำงาน ในองค์กรอย่างเป็นองค์รวมเมื่อคนส่วนใหญ่ในองค์กรพัฒนาถึงระดับนี้ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างกันก็ไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และต้องมีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่องมีการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีมมีการเรียนรู้บทเรียนทั้งที่ประสบผลสำเร็จและผิดพลาดเพื่อปรับไปใช้ในสถานการณ์

ปัจจุบันจะเป็นการพัฒนาองค์กร ไปสู่เป้าหมายต่อไป โดยทุกองค์ประกอบนั้นไม่สามารถแยกจากกัน ได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล 2) ด้านแบบแผนทางความคิด 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้ของทีม 5) ด้านการคิดเชิงระบบ อีกทั้งองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ซึ่งบุคลากรในองค์การ ได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีรูปแบบการคิดแบบใหม่เกิดขึ้น สมาชิกขององค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์การ สอดคล้องกับงานของ ฌ็อง-ฌัก มัคคูม็อง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในระดับน้อยในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่มีหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสมาชิกภายในองค์การสามารถคิดแบบใหม่ พร้อมทั้งเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการจึงสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธีรยุทธ จิมอาษา (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์การ 3) การเสริมความรู้แก่บุคคล 4) การจัดการความรู้ 5) การนำเทคโนโลยีไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก

กรรณิการ์ แสงโนราช (2552) ได้ศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปากบึง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า การศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่ง

การเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปากบึง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผลวัดการเรียนรู้ ด้านการให้อำนาจ และด้านการปรับเปลี่ยนองค์การตามลำดับ 1) ด้านผลวัดการเรียนรู้ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ 3) ด้านการให้อำนาจ 4) ด้านการจัดการความรู้ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่วนสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเป็นรายด้านพบว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ส่วนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมแตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 3 ด้าน คือ ด้านการมีสมาชิกที่มีความเป็นเลิศ ด้านการมีตัวแบบจากภายใน และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกัน ส่วนด้านการเรียนรู้ทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

ทศวรรษ เพ็งพุ่ม (2553) ได้ศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก ได้แก่ ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ ปัจจัยการปรับเปลี่ยนองค์การและปัจจัยผลวัดของการเรียนรู้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โดยใช้ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นตัวพยากรณ์ พบว่าปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ปัจจัยผลวัดของการเรียนรู้ และปัจจัยการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

ชูศักดิ์ คนใหญ่ (2554) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาแต่ละด้านเรียงลำดับเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านระบบความรู้ ด้านระบบสมาชิก ด้านระบบเทคโนโลยี และด้านระบบองค์การ อยู่ในระดับมาก และด้านระบบการเรียนรู้ อยู่ระดับปานกลาง

วิเชียร ทองคลี (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนและการกำหนดพันธกิจ ส่วนการจัดการเรียนรู้ตามทัศนะคติของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงที่สุด ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านต่ำที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ การบรรยากาศการเรียนการสอนกับการจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนกับประเมินผลการเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ การกำกับความก้าวหน้าของนักเรียนกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการ

อัญชลี ปรีชายศ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และวิเคราะห์รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความเอื้ออาทร มีความสุจริต ความไว้วางใจ และเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การยอมรับความคิดของบุคลากร การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ การเสริมพลัง ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการบริหารความรู้ ด้านการเพิ่มพูน อำนานบุคคล และด้านการใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ช่อผกา ชัยชาญ (2555) ได้ศึกษาการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พลวัต

แห่งการเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้ และการเอื้ออำนาจอยู่ในระดับมาก และการจัดองค์ความรู้ และการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับปานกลาง

รัชสุดา บุตรดีศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาครู ส่วนด้านต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก

ศุภลักษณ์ สานติเชียร (2557) ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 พบว่า การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผลวัตการเรียนรู้ ด้านปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการเสริมความรู้แก่สมาชิกองค์กร และด้านการจัดการความรู้ ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

ยามาดา (Yamada, 2000) ได้ศึกษาสมรรถภาพในการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า สมรรถภาพในการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทดังนี้ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้น ขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสิทธิภาพในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษายังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งแนะแนวทางเกี่ยวกับหลักสูตรแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถชี้แนะและประเมินผล

โอเวน (Owens, 2001) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อยุคปัจจุบัน และผลปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ขาดเรื่องการรับรู้ว่าองค์กรกำลังมีปัญหา ขาดการเตรียมตัวและปรับตัวเข้ากับสภาวะ

แวดล้อมภายนอก เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสม แนวคิดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สมาชิกในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้กันในฐานที่โรงเรียนเป็นองค์กรที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาชุมชน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

มากิ (Maki, 2001) ได้ศึกษาโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาการเรียนรู้ของครูในประเทศญี่ปุ่นกับสหรัฐอเมริกา พบว่า การเรียนรู้เป็นเป้าหมายหลักซึ่งเกี่ยวกับครูผู้สอน และการจัดองค์ประกอบการเรียนรู้ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ โดยครูนั้นจะต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการที่จะเรียนรู้ภาระงานของเขาใน โครงสร้างที่ประกอบด้วยหน้าที่อันหลากหลาย เป็นกิจกรรมที่ครูจะปรับเปลี่ยนไปตามหน้าที่ ซึ่งประสบการณ์ในหน้าที่นั้นประกอบด้วย 1) ครูสามารถที่ปรึกษากับคณะทำงาน 2) ครูปฏิบัติด้วยตนเอง และ 3) ครูจะต้องปรึกษาหารือกับคณะผู้บริหาร และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างครูสองประเทศ พบว่า ครูในประเทศญี่ปุ่นต้องการพัฒนา และแก้ปัญหาในเป้าหมายหลัก ส่วนครูในประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มการรับรู้เกี่ยวกับทักษะพื้นฐาน และทำงานได้ดีเป็นเป้าหมายหลักในการเรียนรู้ภาระหน้าที่งาน

ซิลลิน, ซาแลน และมุลฟอร์ด (Sillin & Mulford, 2001) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้โรงเรียนในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูและผู้บริหาร ในโรงเรียนรัฐออสเตรเลียใต้ และแทสมาเนีย พบว่า คุณลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้โรงเรียนในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ทำการวิจัยในประเทศออสเตรเลีย กลุ่มตัวอย่างอย่างคือ ครูและผู้บริหารในโรงเรียนรัฐออสเตรเลียใต้ และแทสมาเนีย บอกวิธีดำเนินการของโรงเรียนไว้ 7 ด้าน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน แบบร่วมมือ การกระตุ้นใช้ความคิดริเริ่ม และกล้าเสี่ยงทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้อง และอิทธิพลต่องานของโรงเรียน การสร้างงานให้ดีขึ้น และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นเพื่อผลิตผลงานกำหนดไว้ดังนี้ คือ บรรยากาศไว้ใจและร่วมมือ การริเริ่มและกล้าเสี่ยง พันธกิจร่วม และการพัฒนาวิชาชีพ

เอ็มบาธา (Mbatha, 2004) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารในโรงเรียนระดับมัธยม โดยสุ่มอย่างเจาะจง ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ทางอ้อม ระหว่างผลการเรียนของผู้เรียนในการสร้างเป้าหมายให้ชัดเจน การสร้างเครือข่ายทางวิชาการระหว่างโรงเรียนที่มีเกณฑ์ผลทางการเรียนรู้ต่ำกับโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง และร่วมกันประชุมอภิปรายกันเป็นประจำ ระหว่างครูกับผู้เรียนในความก้าวหน้าจะช่วยแก้ไขปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น และในการปรับปรุงต้องอาศัยการฝึกอบรม โดยอบรมผู้บริหาร และครู ควรมีการวางแผนในการตั้งเป้าหมาย และตลอดจนมีการจัดตั้งเครือข่ายในโรงเรียนขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมุมมอง และแนวโน้มในการเปลี่ยนด้านหลักสูตร 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน 3) ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ 4) ด้านการประเมินผลการสอนของครู 5) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล 2) ด้านแบบแผนทางความคิด 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้ของทีม 5) ด้านการคิดเชิงระบบ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวนครู 1,338 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนด ขนาดสถานศึกษา และที่ตั้งสถานศึกษา เป็นเกณฑ์การสุ่ม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ที่ตั้งของสถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)			
	จำแนกตามขนาดสถานศึกษา				จำแนกตามขนาดสถานศึกษา			
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
อำเภอรัฐประเศ	120	160	79	359	27	36	18	81
อำเภอวัฒนานคร	120	238	140	498	27	54	32	113
อำเภอโคกสูง	21	101	15	137	5	23	3	31
อำเภอตาพระยา	28	148	168	344	6	33	38	77
รวม	289	647	402	1338	65	146	91	302

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, pp. 165-273) ประกอบด้วย 5 ด้าน

1. ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร มี 8 ข้อ
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน มี 9 ข้อ
3. ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ มี 10 ข้อ
4. ด้านการประเมินผลการสอนของครู มี 8 ข้อ
5. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ มี 10 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ โดยใช้ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ เซ็งเก้ (Senge, 1990) ประกอบด้วย 5 ด้าน

1. ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล มี 7 ข้อ
2. ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล มี 7 ข้อ
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มี 7 ข้อ

4. ด้านการเรียนรู้ของทีม มี 7 ข้อ
5. ด้านการคิดเชิงระบบ มี 7 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างโดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไข แล้วนำมาปรับปรุงสร้างใหม่ จึงนำไปให้คณะผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ซึ่งประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------|--|
| 3.1 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ดร.ชยชาติ กัญหา | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 |
| 3.3 นายกฤษณะ โพธิ์รัมย์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านคลองยางนุสรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 2 |

3.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

3.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่าง .22-.88 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระหว่าง .22-.75

3.7 นำแบบสอบถามที่มีอำนาจจำแนกแต่ละข้อ ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของคอนบราค (Cronbach, 1990, pp. 202-204 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99-101) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาเท่ากับ .96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเท่ากับ .93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมแจ้งวัน เวลา การขอรับแบบสอบถามคืน
2. ดำเนินการจัดเก็บ รวบรวมแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณทางเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามวิธีการของตามแนวคิดของเบส และคานซ์ (Best & Kahn, 1993, p. 247) ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนนของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดนำมาเทียบเกณฑ์โดยกำหนดเกณฑ์และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามที่กำหนดไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 102)

- 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนนของแบบสอบถามองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดนำมาเทียบเกณฑ์โดยกำหนดเกณฑ์และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามที่กำหนดไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 102)

4.51-5.00 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายของคะแนนความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 153) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .61 ถึง .80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41 ถึง .60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .21 ถึง .40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 ถึง .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
X_2	แทน	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน
X_3	แทน	ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
X_4	แทน	ด้านการประเมินผลการสอนของครู
X_5	แทน	ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ
Y	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
Y_1	แทน	ด้านเชี่ยวชาญของบุคคล
Y_2	แทน	ด้านแบบแผนทางความคิด
Y_3	แทน	ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์
Y_4	แทน	ด้านการเรียนรู้ของทีม
Y_5	แทน	ด้านการคิดเชิงระบบ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมทุกด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร	4.09	.47	มาก	4
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน	4.22	.33	มาก	2
3. ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ	4.36	.39	มาก	1
4. ด้านการประเมินผลการสอนของครู	4.13	.45	มาก	3
5. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ	3.90	.35	มาก	5
รวม	4.14	.32	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน ด้านการประเมินผลการสอนของครู และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักสูตร	n = 302		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	SD		
1. มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ	3.98	.66	มาก	6
2. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการสร้าง หลักสูตรอย่างชัดเจน	3.90	.52	มาก	8
3. กำหนดเนื้อหาของหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิด พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	3.93	.63	มาก	7
4. วางแผนร่วมกับครูในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสม กับผู้เรียน	4.14	.70	มาก	3
5. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรได้ อย่างเหมาะสม	4.10	.78	มาก	5
6. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย	4.13	.81	มาก	4
7. จัดทำกำหนดการในการนิเทศ ติดตามประเมินผลการใช้ หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.21	.82	มาก	2
8. การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร	4.31	.71	มาก	1
รวม	4.09	.47	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำกำหนดการในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง วางแผนร่วมกับครูในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และอันดับสุดท้ายได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการสร้างหลักสูตรอย่างชัดเจน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. กำหนดนโยบายการวัดผลประเมินผลนักเรียนอย่างชัดเจน	4.30	.70	มาก	2
2. เสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของโรงเรียน	4.06	.82	มาก	8
3. ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผล	3.89	.69	มาก	9
4. กำกับดูแลให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง	4.18	.77	มาก	7
5. สนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลที่หลากหลาย	4.30	.70	มาก	2
6. ดูแล กำกับ ติดตาม การวัดผลประเมินผลของครู	4.27	.57	มาก	4
7. ตรวจสอบเอกสาร การวัดผลประเมินผลของครู	4.23	.75	มาก	6
8. สนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน	4.27	.73	มาก	5
9. ดำเนินการให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้า	4.54	.63	มากที่สุด	1
รวม	4.22	.33	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อดำเนินการให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ดำเนินการให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้า สนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลที่หลากหลาย กำหนดนโยบายการวัดผลประเมินผลนักเรียนอย่างชัดเจน และอันดับสุดท้ายได้แก่ ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการจัด โครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ	n = 302		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	SD		
1. สนับสนุนให้มีการรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทุกคน เข้าเรียนในโรงเรียน	4.49	.60	มาก	1
2. วางแผนการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	4.45	.58	มาก	2
3. แต่งตั้งคณะกรรมการการดูแลการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมในโรงเรียน	4.39	.68	มาก	6
4. สนับสนุนให้มีการรวบรวมข้อมูลของนักเรียนไว้อย่างเป็นระบบ	4.37	.65	มาก	7
5. กำหนดขั้นตอนในการคัดแยกนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษใน 9 ประเภท อย่างชัดเจน	4.34	.61	มาก	9
6. พิจารณากำหนดสถานที่ และรูปแบบการเรียนร่วมอย่างเหมาะสม	4.35	.71	มาก	8
7. ส่งเสริมครูเข้ารับการอบรมให้มีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	4.41	.67	มาก	5
8. สนับสนุนครูจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล	4.42	.67	มาก	3
9. ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาร่วมแก่ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก	4.41	.66	มาก	4
10. ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล กำจัดกิจกรรมเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่อง	3.98	.66	มาก	10
รวม	4.36	.39	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการจัด โครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการ

พิเศษ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สนับสนุนให้มีการรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทุกคนเข้าเรียนในโรงเรียน วางแผนการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ สนับสนุนครูจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ รายบุคคล และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล กำจัดกิจกรรมเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการประเมินผลการสอนของครู

ด้านการประเมินผลการสอนของครู	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	<i>SD</i>		
1. มีแผนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน	3.90	.52	มาก	8
2. มีการนำข้อมูลที่เป็นปัญหาของครูผู้สอน มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.93	.63	มาก	7
3. ดำเนินการประเมินผลการสอนเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	4.14	.70	มาก	4
4. ควบคุมกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.10	.78	มาก	6
5. สนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.13	.81	มาก	5
6. กระตุ้นให้คณะครูมีการประเมินตนเอง	4.21	.82	มาก	3
7. ดำเนินการนิเทศ ติดตามผลการสอนเพื่อชี้แจงถึงจุดเด่นจุดด้อยของครูผู้สอน	4.31	.71	มาก	1
8. จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผลเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลงานครู	4.30	.70	มาก	2
รวม	4.13	.45	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการประเมินผลการสอนของครู โดยรวมและรายชื่อ

อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ดำเนินการนิเทศ ติดตามแผน การสอนเพื่อชี้แจงถึงจุดเด่น จุดด้อยของครูผู้สอน จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผล เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลงานครู กระตุ้นให้คณะครูมีการประเมินตนเอง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีแผนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการประเมินผลการสอนของครู

ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. กำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน	4.45	.58	มาก	1
2. ศึกษาสภาพปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนาครู	4.39	.68	มาก	5
3. สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่ทันสมัย	4.37	.65	มาก	6
4. ส่งเสริมให้ครูทำผลงาน เพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่ง	4.34	.61	มาก	8
5. กระตุ้นให้ครูรายงานผลการเข้าประชุม อบรม สัมมนาที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอน	4.35	.71	มาก	7
6. สร้างขวัญกำลังใจให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.41	.67	มาก	4
7. ติดตามผลการดำเนินงานของครูภายหลังการเข้าประชุม อบรม หรือสัมมนาทางวิชาการองค์การแห่งการเรียนรู้	4.42	.67	มาก	2
8. ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.41	.66	มาก	3
9. ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนา มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน และกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน	3.98	.66	มาก	9
10. ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน	3.90	.52	มาก	10
รวม	3.90	.35	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของครู

โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ กำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน ติดตามผลการดำเนินงานของครู ภายหลังการเข้าประชุม อบรม หรือสัมมนาทางวิชาการองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารอุทิศเวลา ให้ความสำคัญปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบในการ ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 8-13

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมทุกด้าน

องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	<i>SD</i>		
1. ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล	4.36	.46	มาก	3
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	4.37	.46	มาก	2
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.46	.38	มาก	1
4. ด้านการเรียนรู้ของทีม	4.32	.30	มาก	4
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.16	.51	มาก	5
รวม	4.33	.31	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมาก ไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านความเชี่ยวชาญของ บุคคล และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการคิดเชิงระบบ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความเชี่ยวชาญ
ของบุคคล

ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ความเข้าใจ มีความรู้สึกร่วมกัน และทุ่มเทในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.30	.70	มาก	4
2. บุคลากรในโรงเรียนสนใจในความใฝ่เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.27	.57	มาก	5
3. บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.23	.75	มาก	7
4. บุคลากรในโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญ	4.27	.73	มาก	6
5. บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน	4.54	.63	มากที่สุด	1
6. บุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในโรงเรียน	4.49	.60	มาก	2
7. บุคลากรในโรงเรียนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก	4.45	.58	มาก	3
รวม	4.36	.46	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน

การเรียนรู้ในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และอันดับสุดท้ายได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านแบบแผนทางความคิด

ด้านแบบแผนทางความคิด	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในโรงเรียนมีความตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเสมอ	4.40	.68	มาก	2
2. บุคลากรในโรงเรียนมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.38	.65	มาก	3
3. บุคลากรในโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ดี และทำท่าต่อการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียน	4.34	.61	มาก	7
4. บุคลากรในโรงเรียนมีวิถีชีวิตการทำงานที่ชัดเจน เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง	4.35	.71	มาก	6
5. โรงเรียนทำหน้าที่ประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.35	.68	มาก	5
6. โรงเรียนเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ จากผลการศึกษา ปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่	4.43	.65	มาก	1
7. บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน	4.35	.63	มาก	4
รวม	4.37	.46	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านแบบแผนทางความคิด โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ จากผลการศึกษา ปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ บุคลากรในโรงเรียนมีความตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงใน

โรงเรียนเสมอ บุคลากรในโรงเรียนมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ดี และทำทนายต่อการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	n = 302		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด	4.33	.64	มาก	7
2. บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก และผูกพันกับวิสัยทัศน์	4.54	.61	มากที่สุด	3
3. บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนร่วมกัน	4.63	.58	มากที่สุด	1
4. บุคลากรในโรงเรียนวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนชุมชนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์	4.43	.55	มาก	4
5. บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งโรงเรียน	4.38	.68	มาก	6
6. โรงเรียนมีการนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพิจารณามาทบทวนร่วมกันเป็นประจำ	4.40	.67	มาก	5
7. โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.55	.58	มากที่สุด	2
รวม	4.46	.38	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของ

โรงเรียนร่วมกัน โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และบุคลากรในโรงเรียนมีความรัก และผูกพันกับวิสัยทัศน์ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเรียนรู้ของทีม

ด้านการเรียนรู้ของทีม	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน	4.49	.60	มาก	2
2. บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก สามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.26	.49	มาก	5
3. บุคลากรในโรงเรียนพบปะสังสรรค์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.01	.60	มาก	7
4. บุคลากรในโรงเรียนส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ	4.02	.63	มาก	6
5. บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างสรรค์งานร่วมกันในทีมงาน	4.63	.58	มากที่สุด	1
6. การทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรคำนึงถึงเป้าหมายและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.42	.55	มาก	3
7. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมงานได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.38	.68	มาก	4
รวม	4.32	.30	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเรียนรู้ของทีม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านบุคลากรในโรงเรียนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์งานร่วมกันในทีมงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์งานร่วมกันในทีมงาน บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาส

แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากร
คำนึงถึงเป้าหมายและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากร
ในโรงเรียนพบปะสังสรรค์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
ด้านการคิดเชิงระบบ

ด้านการคิดเชิงระบบ	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกัน ในการพัฒนานโยบายและการวางแผนการจัดการศึกษา	3.93	.63	มาก	7
2. บุคลากรในโรงเรียนสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัย ตลอดเวลา	4.14	.70	มาก	4
3. บุคลากรในโรงเรียนวางแผนและจัดระบบการทำงานใน โรงเรียนที่ชัดเจน	4.10	.78	มาก	6
4. บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการหาคำตอบ ของการพัฒนางาน	4.13	.81	มาก	5
5. บุคลากรในโรงเรียนคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนา ไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง	4.21	.82	มาก	3
6. บุคลากรในโรงเรียนบูรณาการความรู้ใหม่และนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.31	.71	มาก	1
7. บุคลากรในโรงเรียนปรับเปลี่ยนวิธีคิดในความเชื่อ ค่านิยมใหม่ให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.30	.70	มาก	2
รวม	4.16	.51	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก
เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนบูรณาการความรู้ใหม่และนำมา
ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนปรับเปลี่ยนวิธีคิดในความเชื่อค่านิยมใหม่ให้มี

ความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาไม่แยกพัฒนา ส่วนใดส่วนหนึ่ง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการพัฒนานโยบายและการวางแผนการจัดการศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y)											
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y ₅		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X ₁	.62**	.00	.45**	.00	.42**	.00	.13*	.02	.94**	.00	.75**	.00
X ₂	.67**	.00	.47**	.00	.49**	.00	.15**	.00	.60**	.00	.68**	.00
X ₃	.38**	.00	.66**	.00	.55**	.00	.17**	.00	.31**	.00	.58**	.00
X ₄	.55**	.00	.37**	.00	.37**	.00	.12*	.03	.99**	.00	.71**	.00
X ₅	.34**	.00	.66**	.00	.54**	.00	.14*	.01	.31**	.00	.56**	.00
X	.63**	.00	.63**	.00	.57**	.00	.17**	.00	.80**	.00	.81**	.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร (X₁) ด้านการประเมินผลการสอนของครู (X₄) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน (X₂) ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ (X₃) และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ (X₅)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสำหรับวัดระดับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ โดยให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้ ตามแนวคิดของเบสและคานซ์ (Best & Kahn, 1993, p. 247) มีค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่าง .22 ถึง .88 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และค่าอำนาจการจำแนก ของแบบสอบถามระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระหว่าง .22-.75 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 สระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ
 ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
 นักเรียน ด้านการประเมินผลการสอนของครู และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนา
 ความเป็นครูมืออาชีพ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มในการเปลี่ยนด้านหลักสูตร พบว่า ภาวะผู้นำทาง
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำ
 กำหนดการในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง วางแผนร่วมกับครูใน
 การนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์
 พันธกิจ เป้าหมายในการสร้างหลักสูตรอย่างชัดเจน

1.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการประเมิน
 ผลการปฏิบัติงานของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการดำเนินการให้ครู
 รายงานผลการประเมินความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
 คือ ดำเนินการให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้า สนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลที่
 หลากหลาย กำหนดนโยบายการวัดผลประเมินผลนักเรียนอย่างชัดเจน และอันดับสุดท้าย ได้แก่
 ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล

1.3 ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ พบว่า ภาวะผู้นำทาง
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
 ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
 เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สนับสนุนให้มีการรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทุกคน
 เข้าเรียนในโรงเรียน วางแผนการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ สนับสนุน
 ครูจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ดำเนินการ
 นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล กำจัดกิจกรรมเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการประเมินผลการสอนของครู พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการประเมินผล
 การสอนของครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ
 ดำเนินการนิเทศ ติดตาม ผลการสอนเพื่อชี้แจงถึงจุดเด่น จุดด้อยของครูผู้สอน จัดให้มีการประชุม

คณะกรรมการประเมินผลเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลงานครู กระตุ้นให้คณะครูมีการประเมินตนเอง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีแผนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน

1.5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของครู โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ กำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน ติดตามผลการดำเนินงานของครูภายหลังการเข้าประชุม อบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการคิดเชิงระบบ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ลึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความผูกพันกับการพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ลึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความผูกพันกับการพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านแบบแผนทางความคิด พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านแบบแผนทางความคิด โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ จากผลการศึกษาปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ บุคลากรในโรงเรียนมีความตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเสมอ บุคลากรในโรงเรียนมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ดี และทำทนายต่อการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

2.3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนร่วมกัน โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และบุคลากรในโรงเรียนมีความรัก และผูกพันกับวิสัยทัศน์ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด

2.4 ด้านการเรียนรู้ของทีม พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการเรียนรู้ของทีม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านบุคลากรในโรงเรียนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์งานร่วมกันในทีมงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์งานร่วมกันในทีมงาน บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรคำนึงถึงเป้าหมายและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนพบปะสังสรรค์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ด้านการคิดเชิงระบบ พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนบูรณาการความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนปรับเปลี่ยนวิธีคิดในความเชื่อค่านิยมใหม่ให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันร่วมมือกันในการพัฒนานโยบายและการวางแผนการจัดการศึกษา

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร (X_1) ด้านการประเมินผลการสอนของครู (X_2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน (X_3) ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ (X_4) และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ (X_5)

อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน ด้านการประเมินผลการสอนของครู และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยเป้าหมายหลักสามประการที่สำคัญ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้อย่างทั่วถึงและคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในการบริหารและการจัดการศึกษามีกรอบแนวปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาครูยุคใหม่ พัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารยุคใหม่ จึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้พัฒนาอย่างต่อเนื่องและรอบด้านไม่ว่าจะเป็นด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยปัจจุบัน โรงเรียนต้องจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาเอง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาและดำเนินการด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 120-123) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วิเชียร ทองคลี (2554, หน้า 122-132) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ รัชสุดา บุตรดีศักดิ์ (2556, หน้า 120-122) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มในการเปลี่ยนด้านหลักสูตร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำกำหนดการในการนิเทศ ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง วางแผน

ร่วมกับครูในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการสร้างหลักสูตรอย่างชัดเจน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรใหม่ ๆ มีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายชัดเจน กำหนดเนื้อหาหลักสูตร วางแผนร่วมกับคณะครู ได้แต่งตั้ง คณะกรรมการรับผิดชอบพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดทำตารางนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, pp. 165-166) ที่ว่างานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการเป็นผู้นำเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างหลักสูตรใหม่ ๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใน หลักสูตรและการสอน เป็นสิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต้องมีการพัฒนา หลักสูตรในระดับโรงเรียนให้เหมาะสมตามค่านิยมและความเชื่อในสังคม โดยยึดนโยบายของรัฐ และให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ในรัฐต่าง ๆ มี 3 อย่าง คือ พฤติกรรมทางสังคม การพัฒนาการทางสังคม และลัทธิความเชื่อทาง ประเพณี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชสุดา บุตรดีศักดิ์ (2556) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการกระทำ ที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลโดยการบริหารหลักสูตร และผู้บริหารควร ใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร ทองคลี (2554, หน้า 122-132) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมด้านมุมมองและแนวโน้มในการเปลี่ยน ด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยามาเดะ (Yamada, 2000, pp. 41-45) พบว่า สมรรถภาพในการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมืองเฟสโต รัฐแคลิฟอร์เนีย ผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับความพร้อมการในด้านการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร

1.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน โดยรวมและรายช้อยู่ใน ระดับมาก ยกเว้น ด้านดำเนินการให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ ดำเนินการให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้า สนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลที่หลากหลาย กำหนดนโยบายการวัดผลประเมินผลนักเรียนอย่าง ชัดเจน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล ทั้งนี้ เป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง การสร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลของครูให้ครอบคลุมตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ เป็นอย่างดีผู้บริหารและครูได้รับการส่งเสริมในการวัดและประเมินผล มีการพัฒนาระบบการประเมิน

ต่าง ๆ ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การประเมินงาน/ โครงการ การประเมินการดำเนินงานรายมาตรฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์ และการประมวลผลการประเมิน เพื่อนำผลไปใช้ในการตัดสินใจและวางแผน พัฒนาสถานศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, p. 207) ที่กล่าวไว้ว่า การประเมินผลนักเรียนจะต้องประเมินให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐข้อกำหนดในหลักสูตร วิธีการประเมินผลงานนักเรียนมีหลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของนักเรียนและความสนใจส่วนบุคคล การประเมินผลนักเรียนนั้นได้มาจากกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทดสอบ การรายงาน โครงการงานและงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้รวบรวม ประเมินผล ตีค่านักเรียนจากงาน แล้วให้คำแนะนำเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน รายงานผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งมีความจำเป็นต้องรู้ถึงพัฒนาการของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัทธา Mbatha (2004) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในการสร้างเป้าหมายให้ชัดเจน การสร้างเครือข่ายทางวิชาการระหว่าง โรงเรียนที่มีเกณฑ์ผลทางการเรียนรู้ต่ำกับ โรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง และร่วมกันประชุม อภิปรายกันเป็นประจำ ระหว่างครูกับผู้เรียนในความก้าวหน้าจะช่วยแก้ไขปรับปรุงผลการเรียน ให้ดีขึ้น และในการปรับปรุงต้องอาศัยการฝึกอบรมโดยอบรมผู้บริหารและครู ควรมีการวางแผน ในการตั้งเป้าหมาย และตลอดจนมีการจัดตั้งเครือข่ายในโรงเรียนขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชสุดา บุตรดีศักดิ์ (2556, หน้า 120-122) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ สนับสนุนให้มีการรับเด็กที่มีความต้องการ พิเศษทุกคนเข้าเรียนใน โรงเรียน วางแผนการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ สนับสนุนครูจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล กำจัดกิจกรรมเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 10 ได้กำหนดหน้าที่ของผู้จัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคล มีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้ อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทาง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือ

ทพพลภาพ หรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือ ไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, p. 215) ที่ให้แนวทางการบริหารจัดการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ควรดำเนินการศึกษา วิเคราะห์งาน การดำเนินงาน โครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ประชุมชี้แจงนโยบายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เป็นผู้รับผิดชอบสำรวจข้อมูลเด็กเป็นรายบุคคลวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนที่มีปัญหาจัดทำแผนงานหรือโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และดำเนินการตามแผนการช่วยเหลือ การติดตาม ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานประสานประชาสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ยกย่องชมเชย ให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 184-185) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

1.4 ด้านการประเมินผลการสอนของครู ด้านการประเมินผลการสอนของครู โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ ดำเนินการนิเทศ ติดตาม ผลการสอนเพื่อชี้แจงถึงจุดเด่น จุดด้อยของครูผู้สอน จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผล เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลงานครู กระตุ้นให้คณะครูมีการประเมินตนเอง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีแผนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหาข้อมูลของครูผู้สอน พิจารณา ความดีความชอบจาผลการปฏิบัติงาน ควบคุมกระบวนการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครู มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กระตุ้นครูให้มีการประเมินตนเอง นิเทศติดตามผลการสอนประชุมคณะกรรมการประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, pp. 236-237) ที่กล่าวว่า การวัดประเมินผลครูผู้สอนมีความหมายสำคัญที่สุด เนื่องจากครูผู้สอนเป็นสื่อกลางระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการนำเอา แผนงานจากผู้บริหารไปปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้ที่มีความสามารถในการสร้างเงื่อนไขที่สะดวกให้กับผู้บริหาร เพื่อการรวบรวมข้อมูลและเก็บสภาพปัญหาต่าง ๆ นอกจากนั้นผู้บริหารในฐานะที่เป็นตัวแทน อันสำคัญในการสร้างองค์การ ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าเกิดผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใด และการประเมินผลครูผู้สอนมีความหมายสำคัญที่สุด เนื่องจากครูผู้สอนมีจุดประสงค์เพื่อ

สร้างขีดความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงองค์ความรู้ให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชสุดา บุตรดีศักดิ์ (2556, หน้า 120-122) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยภาพรวมด้านการประเมินผลการสอนของครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยามาตะ (Yamada, 2000, pp. 41-45) ได้ศึกษาสมรรถภาพในการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายของการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งแนะแนวทางเกี่ยวกับหลักสูตรแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถชี้แนะและประเมินผล

1.5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ กำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน ติดตามผลการดำเนินงานของครูภายหลังการเข้าประชุมอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเข้าอบรม เข้าประชุมสัมมนาให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการส่งเสริมให้ครูทำผลงานเพื่อที่จะพัฒนาครู ทั้งระบบและพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดการวางแผนเพื่อพัฒนาครูของ เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, p. 273) กล่าวว่า ในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูผู้สอนนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงคุณสมบัติหรือพฤติกรรมที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูผู้สอน โดยเฉพาะจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างครูผู้สอนและครูระดับต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นสู่เป้าหมายหลักอันสำคัญ เช่น ด้านหลักสูตรและการสอน ทั้งนี้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในพฤติกรรมของโครงการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูผู้สอน เพื่อให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องเอาใจใส่ 8 ประการ ได้แก่ ให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ให้ขวัญกำลังใจนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์การบำรุงรักษา ต้องเป็นผู้มีองค์ความรู้ จัดห้องสอนให้เหมาะสมถูกต้องกับกาลเทศะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 184-185) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชสุดา บุตรดีศักดิ์ (2556, หน้า 120-122) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวมด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพอยู่ในระดับมาก

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนทางความคิด และด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ลำดับที่ได้ค่าเฉลี่ยสุดท้ายด้านการคิดเชิงระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้รู้จักปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสถานะแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมต่าง ๆ ส่งผลต่อสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาทางด้านบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการอบรมและพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990) ที่ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่คนมีการขยายความสามารถของพวกเขาอย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างสรรค์ที่เป็นผลงานมาจากความปรารถนาที่แท้จริงของพวกเขา เป็นองค์กรที่มีรูปแบบความคิดแบบใหม่ และมีความแตกแขนงความคิดให้เกิดขึ้น เป็นองค์กรที่คนในองค์กรมีความปรารถนาร่วมกันอย่างเสรี โดยเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรณ เฟื่องฟู (2553, หน้า 83) ได้ศึกษาปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุศักดิ์ คนใหญ่ (2554, หน้า 78-79) พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล พบว่า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลเป็นฐานในการคิดวิเคราะห์และใช้ในการตัดสินใจให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990, pp. 3-4) กล่าวว่า การฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้ อยู่เสมอ และยังเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้ เป็นผลรวมของทักษะความสามารถเป็นสภาพที่อยู่ตามความจริง เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อองค์กร และในขณะที่เดียวกันก็เห็นภาพเหตุการณ์ที่พึงประสงค์ได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตนขึ้น ตอบตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ กรรณิการ์ แสงโนราช (2552, หน้า 67-71) ได้ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปากบึง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปากบึง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมด้านความเชี่ยวชาญของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ วิจัยของ ทศวรรษ เพ็งพุด (2553, หน้า 83) ได้ศึกษาปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมด้าน ความเชี่ยวชาญของบุคคลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สักดิ์ คนใหญ่ (2554, หน้า 78-79) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ จังหวัด ฉะเชิงเทรา พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ จังหวัด ฉะเชิงเทรา ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านแบบแผนทางความคิด พบว่า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ จากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ โรงเรียนเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ จากผลการศึกษาปัญหาเพื่อ ปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ บุคลากรในโรงเรียนมีความตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเสมอ บุคลากรในโรงเรียนมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และอันดับ สุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ทันสมัย และทำทนายต่อการจัดการ

เรียนรู้ของครูและนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดยืดหยุ่น รู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์แนวคิดได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเข้าอบรมสัมมนาหรือศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกัน เล่าสู่กันฟัง เป็นการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดของแต่ละคน รวมถึงแนวทางแก้ปัญหา ความสำคัญการเรียนรู้เป็นทีม องค์การยุคใหม่มีความเป็นอัจฉริยภาพขององค์การโดยรวมโดยผ่านปัจจัยสำคัญก็คือ ทรัพยากรบุคคล และมีหนทางเดียวที่จะพัฒนาให้เกิดรูปธรรมได้ก็คือ การเรียนรู้ร่วมกัน (Team learning) อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ มากิ (MaKi, 2001, pp. 35-37) พบว่า โรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาการเรียนรู้ของครูในประเทศญี่ปุ่นกับสหรัฐอเมริกา พบว่า การเรียนรู้เป็นเป้าหมายหลักซึ่งเกี่ยวกับครูผู้สอน และการจัดองค์ประกอบการเรียนรู้ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ โดยครูนั้นจะต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สุภัตถกษณ์ สานติเชียร (2557, หน้า 73-75) การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 พบว่า โดยรวมด้านแบบแผนทางความคิดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ช่อผกา ชัยชาญ (2555, หน้า 82-84) การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยภาพรวมด้านแบบแผนทางความคิดอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนร่วมกัน โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และบุคลากรในโรงเรียนมีความรัก และผูกพันกับวิสัยทัศน์ และอันดับสุดท้ายได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกระตุ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์โดยมาจากการหลอมรวมวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรเข้าด้วยกัน ทำให้สถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์มาปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 139) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง จุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนและฟังซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากทำและสิ่งที่เป็นไปได้ ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วม จุดมุ่งหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือการผลักดันให้ทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัด โดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตรต่อกัน รวมทั้งกระบวนการ

สร้างวิสัยทัศน์ร่วม หากเราใช้แรงบันดาลใจเป็นที่ตั้ง เราก็สามารถสร้างวิสัยทัศน์ทางบวกได้ เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ การเติบโตได้ คิดสร้าง คิดทำ คิดพัฒนา การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ต้องสอดคล้องกับคุณค่าหรือค่านิยมที่ผู้ตุนยึดถือในการดำรงชีวิตประจำวันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ วิจัยของ ชีรยุทธ จิมอาษา (2550, หน้า 97-100) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ทศวรรณ เฟื่องพูน (2553, หน้า 83) พบว่า ปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมด้านวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการเรียนรู้ของทีม พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้าน บุคลากรใน โรงเรียนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์งานร่วมกันในทีมงานที่อยู่ใน ระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนพัฒนา ขีดความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์งานร่วมกันในทีมงาน บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาส แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากร คำนี้ถึงเป้าหมายและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากร ในโรงเรียนพบปะสังสรรค์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามุ่ง ความสำเร็จของงานและเห็นความสำคัญในการสร้างทีมงานจึงสนับสนุนให้บุคลากรทั้งภายในและ ภายนอกมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถ แก้ปัญหาและขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นการการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 139) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การนำความรู้ของสมาชิกมา แลกเปลี่ยนกัน เล่าสู่กันฟัง เป็นการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดของแต่ละคน รวมถึง แนวทางแก้ปัญหา อีกทั้งความสำคัญการเรียนรู้เป็นทีม องค์กรยุคใหม่มีความเป็นอัจฉริยภาพของ องค์กร โดยรวมโดยผ่านปัจจัยสำคัญก็คือ ทรัพยากรบุคคล และมีหนทางเดียวที่จะพัฒนาให้เกิด วัฒนธรรมได้ก็คือการเรียนรู้ร่วมกัน (Team learning) อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการทำงานและร่วมมือ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ทุกคนย่อมมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ช่อผกา ชัยชาญ (2555, หน้า 82-84) พบว่า การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านการเรียนรู้ของทีม โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ชีรยุทธ จิมอาษา (2551, หน้า 97-100) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการเรียนรู้ของทีม โดยภาพรวมด้านการเรียนรู้ของทีมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการคิดเชิงระบบ พบว่า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนบูรณาการความรู้ใหม่และนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนปรับเปลี่ยนวิธีคิดในความเชื่อค่านิยม ใหม่ให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการพัฒนานโยบายและการวางแผนการจัดการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าการจัดทำโครงการเป็นสิ่งที่กำหนดการดำเนินงานในสถานศึกษาแต่ละปีการศึกษา ผู้บริหารจึงมุ่งหน้าหวังให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินงานจึงมีการจัดทำโครงการก่อนที่จะมีการปฏิบัติงานต่าง ๆ เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 139) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบมีความสำคัญอย่างมากกับสภาพการบริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยการชิงไหวพริบเป็นต้นทุนทางปัญญาที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมี สภาพองค์ประกอบย่อย ๆ ต่าง ๆ ในองค์การต้องเข้าใจพื้นฐานประวัติศาสตร์และการพัฒนาการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน เห็นความซับซ้อนเกี่ยวกับสัมพันธ์กันของระบบย่อย หากแก้ไขหรือดำเนินการตรงที่ใดที่หนึ่งของระบบจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ เช่นกัน หลักการคิดเชิงระบบจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการของงาน มีวิธีเชิงระบบในการร่วมกันคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ทศวรรษ เพ็งพุด (2553, หน้า 83) ได้ศึกษาปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมด้านการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อัญชลี ปรีชายศ (2554, หน้า 80-83) ได้ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมด้านการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร (X_1) ด้านการประเมินผลการสอนของครู (X_4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน (X_2) ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ (X_3) และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ (X_5) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน

ในการบริหารหลักสูตรและการสอนภายในสถานศึกษาของตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการกำหนดนโยบายและปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อีกทั้งผู้บริหาร มีการมอบอำนาจให้กับบุคลากรในการตัดสินใจในงานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมอบหมายใน การปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 184-185) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 184-185) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนสูง มีพฤติกรรมการภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ชูศักดิ์ คนใหญ่ (2554, หน้า 78-79) กล่าวว่า ครู ที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกันไม่ว่ามากหรือน้อยต่างก็ต้องพัฒนาตนเองตามความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีการจัดการอบรมพัฒนาสมรรถนะของครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีคุณภาพ มากยิ่งขึ้นและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้น ครูที่มี ประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและนำมาอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรให้ความสนใจ ดังนี้

1. การวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 มุมมองและแนวโน้มในการเปลี่ยนด้านหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการสร้างหลักสูตรอย่างชัดเจนเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ เหมาะสมกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงและความต้องการของท้องถิ่น
 - 1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู ร่วมกันสร้างเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพ นักเรียน

1.3 การจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล กำจัดกิจกรรมเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่อง

1.4 การประเมินผลการสอนของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีแผนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู

1.5 การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมมีการวางแผนพัฒนา มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน และกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน และการมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน

2. การวิจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านการมีความรอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และสามารถศึกษาค้นคว้าในการพัฒนาตนเองได้

2.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ดีมีคุณค่า และทำทนายต่อการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรในสถานศึกษา ร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด

2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา พบปะสังสรรค์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ

2.5 ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการพัฒนานโยบายและการวางแผนการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงตามท้องถิ่นและด้านการประเมินผลการสอนของครูผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอน เพื่อทราบถึง

ผลของการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมาย และพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการคิดเชิงระบบ
3. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ปฎิรูปการศึกษา สถาบันแห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้.
- เกษกานดา คงทวีเลิศ. (2547). *สภาพของโรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ก พอยท์.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบ้นจิต เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ช่อผกา ชัยชาญ. (2555). *การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศักดิ์ คนใหญ่. (2554). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลตำบลบ้าน จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศวรรณ เพ็งพุด. (2553). *ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ทิสนา แจมมณี. (2555). *องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรยุทธ จิมอาษา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *Modern management การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุปผา พวงมาลี. (2542). *การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีฉัตร เล็กดวง. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริฉัตร ศังขะนันท์. (2548). *องค์กรอัจฉริยะ: องค์กรแห่งการเรียนรู้*. *วารสารกรมวิทยาศาสตร์บริการ*, 53(167), 26.
- พรชิตา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- พัชรินทร์ ศรีสุพรรณ. (2551). *การพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิเชษฐ วงศ์เกียรติจักร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- รัชสุดา บุตรดีศักดิ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *การปฏิวัติการศึกษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มติชน.

- วิเชียร ทองคลี่. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2551). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *การบริหาร: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- ศนิษฐา อมรพรหมภักดี. (2551). *การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศุภลักษณ์ สานติเชียร. (2557). *การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. (2559). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. สระแก้ว: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). *ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ*. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิต.
- สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2553). *การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพิชชา นิรังสรรค์. (2550). *การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- อัญชลี ปรีชายศ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อิสริย์ พงศ์มกลานนท์. (2551). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Carter, C. J., & Klotz, J. (1990). What principals must know before assuming the role of instructional leader. *NASSP Bulletin*, 74(525), 36-41.
- Coleman, J. et al. (1998). *Equality of educational opportunity.* Washington DC: Government.
- Davis, G. A., & Thomas, M. A. (1989). *Effective school and effective teachers.* Boston: Allyn and Bacon.
- Donaldson, G. A. (2001). *Cultivating leadership in school.* New York: Teachers College Press.
- Evers, C. W., & Lakomski, G. (2000). *Doing educational administration.* Oxford: Pergamon.
- Glickman, D. C. (2007). *Supervision and Instructional Leadership: A developmental approach* (7th ed.). New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (2001). Assessing the instructional management behavior of principles. *The Elementary School Journal*, 66(17), 49.
- Hopkins, D., Harris, A., & Jackson, D. (1997). Understanding the school's capacity for development: Growth states and strategies. *School leadership and management*, 17(3), 401-411.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of learning organization.* LA: Louisiana State University.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Krug, S. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational administration Quarterly*, 28(3), 430-443.
- Maki, M. J. (2001). *School as learning organization: How Japanese teacher learn to perform non-instructional tasks.* Ph.D. Dissertation, The University of British Columbia, Canada.

- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Mbatha, M. V. (2004). *The principal's Instructional leadership role as a factor influencing academic performance: A case study*. Vryheid region: University of South Africa.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. California: Corwin.
- Owens, R. M. (2001). *Organizational behavior in education*. New Jersey: Prentice Hall.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Seyfarth, J. T. (1999). *The principal: New leadership for new challenger*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sillin, Z., & Mulford, B. (2002). What characteristics and processes define a school as a learning organization? Is this a useful concept to apply to school International. *Education Journal*, 3(1), 24-32.
- Smith, W. F., & Anderws, R. L. (1989). *Instructional leadership: How principals make a difference*. Enwards Brothers: Scott Photographics.
- Wildy, H., & Dimmock, C. (1993). Instructional leadership in primary and secondary school. *Journal of Educational Administration*, 31(2), 94.
- Yamada, A. (2000). *Elementary school principals perceptions or responsibilities and competencies for instructional leadership*. Ed.D. Dissertation, University of the Pacific Stockton California.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.443

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

5 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยนายชัชพล ชรรรมา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58970023 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.444

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

8 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วยนายชัชพล ธรรมมา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58970023 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ดี อนันต์นาวี ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.445

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

10 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยนายชัชพล ธรรมมา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58970023 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นารี ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์จะกระทำ
โดยภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตาม
ความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 44 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
จำนวน 35 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณ
มา ณ โอกาสนี้

นายชัชพล ธรรมมา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามมีจำนวน 44 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความหมายของระดับความคิดเห็นมีดังนี้

5 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร						
1.	มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ					
2.	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการสร้างหลักสูตรอย่างชัดเจน					
3.	กำหนดเนื้อหาของหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542					
4.	วางแผนร่วมกับครูในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน					
5.	แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม					
6.	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	จัดทำกำหนดการในการนิเทศ ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
8.	การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร					
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน						
9.	กำหนดนโยบายการวัดผลประเมินผลนักเรียนอย่างชัดเจน					
10.	เสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของโรงเรียน					
11.	ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล					
12.	กำกับดูแลให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง					
13.	สนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลที่หลากหลาย					
14.	ดูแล กำกับ ติดตาม การวัดผลประเมินผลของครู					
15.	ตรวจสอบเอกสาร การวัดผลประเมินผลของครู					
16.	สนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน					
17.	ดำเนินการให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้า					
ด้านการจัดโครงการสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ						
18.	สนับสนุนให้มีการรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทุกคน เข้าเรียนในโรงเรียน					
19.	วางแผนการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ					
20.	แต่งตั้งคณะกรรมการการดูแลการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมในโรงเรียน					
21.	สนับสนุนให้มีการรวบรวมข้อมูลของนักเรียนไว้อย่างเป็นระบบ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22.	กำหนดขั้นตอนในการคัดแยกนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษใน 9 ประเภท อย่างชัดเจน					
23.	พิจารณากำหนดสถานที่ และรูปแบบการเรียนร่วมอย่างเหมาะสม					
24.	ส่งเสริมครูเข้ารับการอบรมให้มีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ					
25.	สนับสนุนครูจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล					
26.	ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาร่วมแก่ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก					
27.	ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล กำจัดกิจกรรมเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการประเมินผลการสอนของครู						
28.	มีแผนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน					
29.	มีการนำข้อมูลที่เป็นปัญหาของครูผู้สอน มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
30.	ดำเนินการประเมินผลการสอนเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ					
31.	ควบคุมกระบวนการจัดการเรียนการสอน					
32.	สนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
33.	กระตุ้นให้คณะครูมีการประเมินตนเอง					
34.	ดำเนินการนิเทศ ติดตาม ผลการสอนเพื่อชี้แจงถึงจุดเด่น จุดด้อยของครูผู้สอน					
35.	จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผลเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลงานครู					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ						
36.	กำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน					
37.	ศึกษาสภาพปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนาครู					
38.	สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่ทันสมัย					
39.	ส่งเสริมให้ครูทำผลงาน เพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่ง					
40.	กระตุ้นให้ครูรายงานผลการเข้าประชุม อบรม สัมมนาที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอน					
41.	สร้างขวัญกำลังใจให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
42.	ติดตามผลการดำเนินงานของครูภายหลังการเข้าประชุม อบรม หรือสัมมนาทางวิชาการองค์การแห่งการเรียนรู้					
43.	ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
44.	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนา มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน และกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน					
45.	ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 2

แบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แบบสอบถามมีจำนวน 35 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความหมายของระดับความคิดเห็นมีดังนี้

5 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเชี่ยวชาญของบุคคล						
1.	บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ความเข้าใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน และทุ่มเทในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
2.	บุคลากรในโรงเรียนสนใจในความใฝ่เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3.	บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน					
4.	บุคลากรในโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญ					
5.	บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความผูกพันกับการพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน					

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	บุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในโรงเรียน					
7.	บุคลากรในโรงเรียนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก					
ด้านแบบแผนทางความคิด						
8.	บุคลากรในโรงเรียนมีความตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเสมอ					
9.	บุคลากรในโรงเรียนมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
10.	บุคลากรในโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ดี และทำทนายต่อการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียน					
11.	บุคลากรในโรงเรียนมีวิถีชีวิตการทำงานที่ชัดเจน เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง					
12.	โรงเรียนทำหน้าที่ประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
ด้านแบบแผนทางความคิด						
13.	โรงเรียนเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ จากผลการศึกษา ปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่					
14.	บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน					
ด้านการสร้างและสถานวิสัยทัศน์						
15.	บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด					
16.	บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก และผูกพันกับวิสัยทัศน์					

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17.	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนร่วมกัน					
18.	บุคลากรในโรงเรียนวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนชุมชนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์					
19.	บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งโรงเรียน					
20.	โรงเรียนมีการนำเสนอประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพิจารณาหาบทวนร่วมกันเป็นประจำ					
21.	โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
ด้านการเรียนรู้ของทีม						
22.	บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน					
23.	บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก สามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
24.	บุคลากรในโรงเรียนพบปะสังสรรค์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					
25.	บุคลากรในโรงเรียนส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ					
26.	บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างสรรค้งานร่วมกันในทีมงาน					
27.	การทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรคำนึงถึงเป้าหมายและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
28.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมงานได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการคิดเชิงระบบ						
29.	บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการพัฒนานโยบายและการวางแผนการจัดการศึกษา					
30.	บุคลากรในโรงเรียนสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยตลอดเวลา					
31.	บุคลากรในโรงเรียนวางแผนและจัดระบบการทำงานในโรงเรียนที่ชัดเจน					
32.	บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการหาคำตอบของการพัฒนางาน					
33.	บุคลากรในโรงเรียนคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง					
34.	บุคลากรในโรงเรียนบูรณาการความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
35.	บุคลากรในโรงเรียนปรับเปลี่ยนวิธีคิดในความเชื่อ ค่านิยมใหม่ให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					

ภาคผนวก ก

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.80	16	.70	31	.49
2	.88	17	.64	32	.57
3	.61	18	.70	33	.48
4	.69	19	.29	34	.34
5	.49	20	.64	35	.64
6	.57	21	.22	36	.29
7	.48	22	.70	37	.64
8	.34	23	.22	38	.22
9	.64	24	.81	39	.70
10	.61	25	.79	40	.22
11	.68	26	.75	41	.81
12	.70	27	.80	42	.79
13	.49	28	.88	43	.75
14	.57	29	.61	44	.80
15	.48	30	.69	45	.88

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .96

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สระแก้ว เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.75	13	.68	25	.22
2	.44	14	.69	26	.26
3	.60	15	.64	27	.38
4	.26	16	.44	28	.71
5	.63	17	.53	29	.50
6	.62	18	.41	30	.38
7	.71	19	.57	31	.53
8	.69	20	.71	32	.41
9	.49	21	.69	33	.63
10	.40	22	.49	34	.69
11	.56	23	.30	35	.50
12	.60	24	.49		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .93