

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN INSTRUCTIONAL LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE LEARNING
ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER PATHUMTHANI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



วรรณฯ เฟื่องฟู

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

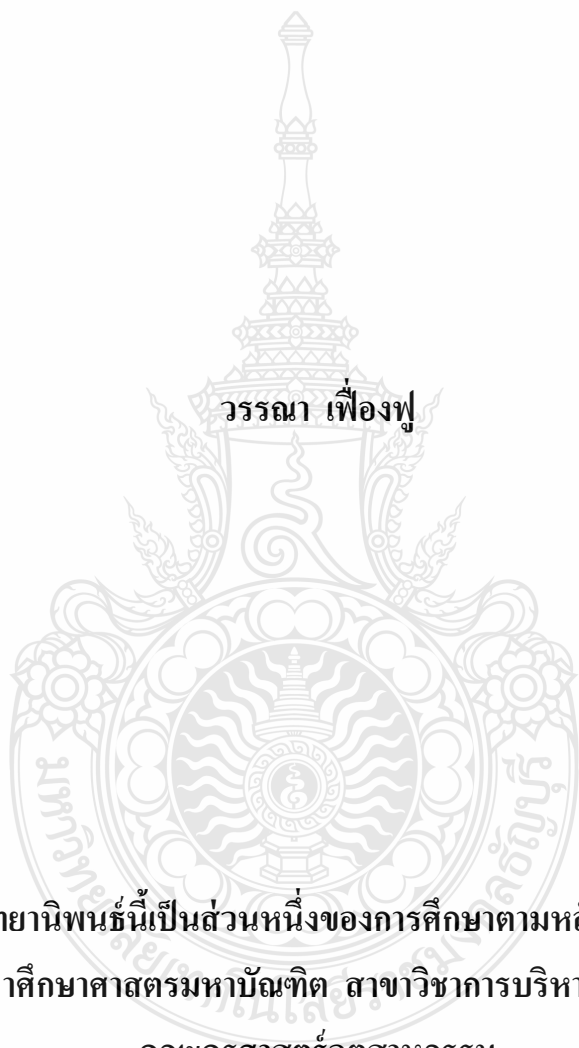
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
The Relationship between Instructional Leadership of School
Administrators and the Learning Organization of Schools under
Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2

ชื่อ - สกุล

นางสาววรรณิา เฟื่องฟู

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, ปร.ด.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

วันที่ 2 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อ - สกุล	นางสาววรรณณา เฟื่องฟู
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 315 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

Thesis Title	The Relationship between Instructional Leadership of School Administrators and the Learning Organization of Schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2
Name - Surname	Miss Wanna Faungfu
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Roongaroon Rangrongratana, Ph.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the level of instructional leadership of school administrators, 2) the level of the learning organization of schools, and 3) the relationship between instructional leadership of school administrators and the learning organization of schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2.

The sample in this study, selected using a stratified random sampling technique, was composed of 315 directors and teachers in schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2 in academic year 2015. The research instrument used for collecting data was Likert five-point scale questionnaires. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient to determine the relationship.

The research showed that 1) the level of instructional leadership of school administrators as a whole was at the high level, 2) the level of the learning organization of schools as a whole was at the high level, and 3) the relationship between instructional leadership of school administrators and the learning organization of schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2 as a whole revealed the high positive relationship at .01 level of significance.

Keywords: instructional leadership of school administrators, learning organization of school

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อเสนอแนะแนวทางในการทำวิจัย ตลอดจนตรวจสอบผลงาน แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมถึงให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และคณะคณาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ ดร.ปริญญา มีสุข และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ คำแนะนำ ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ฌ น่าน ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม ดร.ธัญญภรณ์ เลาหะเพ็ญแสง ดร.รสริน เจริญไชสง และ อาจารย์ชัชอนันต์ มั่นคง ที่ให้ความอนุเคราะห์และเสียเวลาในการตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นอย่างดี รวมทั้งขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูผู้สอนทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของการวิจัยในครั้งนี้ด้วยดี ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์และช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานในด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และถ่ายทอด ประสบการณ์ที่มีค่าแก่ผู้วิจัย คุณงามความดีและประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัย ขอมอบบูชาแต่บิดา มารดา และครูอาจารย์ที่อบรมสั่งสอน จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จและ ภาคภูมิใจในวันนี้

วรรณฯ เฟื่องฟู

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	13
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 คำนียามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา..	19
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	29
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	40
3.1 ประชากร.....	40
3.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	65
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	66
5.4 อภิปรายผลการวิจัย.....	69
5.5 ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	81
ภาคผนวก ก ราชนามคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย.....	82
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	84
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC	100
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	108
ภาคผนวก ฉ รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล.....	112
ประวัติผู้เขียน.....	114

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ.....	42
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม.....	51
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ ด้านการกำหนดพันธกิจ.....	52
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน.....	53
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ ด้านการนิเทศการสอน.....	54
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน.....	55
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน.....	56
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม.....	57
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร.....	59
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร.....	60
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ ด้านการจัดการความรู้.....	61
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี.....	62
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม.....	64

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	17
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของมาร์ควอดท์.....	25
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบย่อยของด้านการเรียนรู้.....	26
ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบย่อยขององค์กร.....	28
ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบย่อยของด้านบุคลากร.....	28
ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบย่อยของด้านความรู้.....	29
ภาพที่ 2.6 องค์ประกอบย่อยของด้านเทคโนโลยี.....	30



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ในมาตรา 11 ดังนี้ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในหน่วยงานทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์การ โดยมุ่งเน้นส่วนราชการให้มีลักษณะก้าวเข้าสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาในการทำงานในและจัดกับข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ สะดวก และรวดเร็ว ตลอดจนมีการถ่ายโอนข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2546, น. 3) การพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐให้ก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นมีความทันสมัย รวดเร็ว และมีการปรับเปลี่ยนในการทำงานของบุคลากรในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและมีศักยภาพในการทำงาน โดยมีการส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556)

เพื่อให้ประเทศไทยมีการศึกษาที่มีมาตรฐานระดับสากล และมีศักยภาพสูงสุด มีความรู้และมีทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดในนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558 กล่าวไว้ในนโยบายข้อที่ 3 ซึ่งว่าด้วยเรื่องยกระดับความแข็งแกร่งในการพัฒนาทางด้านวิชาชีพครูและผู้บริหาร ให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาทางด้านสติปัญญาและการพัฒนาการของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาความสามารถของตนในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและความไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียน ให้เหมาะสมกับวิชาชีพ และเร่งรัดปรับปรุงสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่มีความแข็งแกร่ง มีแรงบันดาลใจและมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพให้มากที่สุด และมาตรฐานระดับสากล และสนองกลยุทธ์ ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ ทั้งในโรงเรียนเดียวกัน และระหว่างโรงเรียนอื่นๆ หรือในองค์การ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่า มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุไปสู่เป้าหมาย โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน (Krug, 1992, p. 8-9) การพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีทักษะในการบริหารและขาดการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการก็จะค่อนข้างจะมีอุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งมีการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป หากผู้บริหารมีภาวะทางวิชาการควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน ตลอดจนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยจัดเก็บความรู้ที่ระบบ และการถ่ายโอนข้อมูล ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการใช้สื่อออนไลน์เพื่อใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ เช่น อินเทอร์เน็ต มาใช้ปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็วต่อการทำงานของสถานศึกษาก็จะทำให้ยังบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ในการก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Marquardt, 2011, p. 247)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำหนดกรอบแนวดำเนินงานของนโยบายและยุทธศาสตร์ ในมาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่ยังขาดระบบในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดการความรู้ที่เป็นระบบ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับกลุ่มและระดับองค์กร จึงมีการปรับเปลี่ยนในเรื่องการพัฒนาคน พัฒนางาน ให้นำไปสู่องค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ มีความสามารถในการคิดเชิงระบบ สามารถรับรู้ และปรับเปลี่ยนกรอบความคิด ในการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองและองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อ ไปกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ สู่เป้าหมาย มีการจัดการความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์กรมาพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร อีกทั้งยังต้องพัฒนาสถานศึกษาที่อยู่ในความดูแล ให้ก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2557)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการสั่งสมความรู้ของบุคลากรที่มีความรู้และนำไปใช้ในการพัฒนางาน จึงเป็นเรื่องที่บุคคลและกลุ่มจะต้องมีความตระหนัก ในการสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร ร่วมกันพัฒนาตนเองและหน่วยงาน ให้เจริญงอกงามต่อองค์กรของตนเอง และองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นพลวัตที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จะต้องฝึกฝน

และพัฒนาทักษะและหลักการในการเรียนรู้แบบทั่วทั้งองค์กร ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยี และสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของครูก (Krug, 1992, pp. 430 - 433) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์ (Marquardt, 2011, pp. 237 – 241) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร 3) การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร 4) การจัดการความรู้ และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาให้ก้าวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษา และช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

1.3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 2

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 2 ตามแนวคิดของครูก (Krug, 1992, pp. 430-443) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบคือ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ส่วนแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ มาร์ควอดท์ (Marquardt, 2011, pp. 237 – 241) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบคือ 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร 3) การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร 4) การจัดการความรู้ และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ 3 อำเภอ คือ ลำลูกกา ชัยบุรี และหนองเสือ ซึ่งมีโรงเรียนทั้งหมด 67 โรงเรียน มีผู้บริหาร 67 คน มีครูจำนวน 1,270 คน รวมผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งหมด จำนวน 1,337 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 315 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.4.3.1 ตัวแปรตาม ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์ (Marquardt, 2011) ประกอบด้วย ดังนี้ คือ

1. พลวัตแห่งการเรียนรู้
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร
3. การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร

4. การจัดการความรู้

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

1.4.3.2 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ครูก (Krug, 1992) ประกอบด้วยดังนี้ คือ

1. การกำหนดพันธกิจ

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน

3. การนิเทศการสอน

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

5. การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน

1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.5.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หมายถึง สมาชิกทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน และนำสิ่งที่เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ต่างๆ นำมาพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และนำความรู้เพื่อพัฒนาและบรรลุไปสู่เป้าหมายขององค์กรให้ดีขึ้น เป็นองค์กรที่ให้อำนาจแก่บุคลากรได้เรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

1.5.1.1 พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics) หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์กร

1.5.1.2 การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ทัศนคติ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมในการกำหนดเป้าหมายให้บรรลุและนำไปใช้ปฏิบัติการภายในองค์กร

1.5.1.3 การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร (People Empowerment) หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และให้อำนาจและสร้างความสามารถให้บุคลากรได้ร่วมวางแผนและการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง

1.5.1.4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ซึ่งกันและกัน และอีกทั้งมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นความรู้ในการเรียนรู้ร่วมกัน

1.5.1.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ในการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการทำงาน และจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

1.5.2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการด้านหลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู การพัฒนานักเรียน อีกทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียน และมีการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ประกอบด้วย

1.5.2.1 การกำหนดพันธกิจ (Defining mission) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำกรอบเป้าหมายหรือจัดทำแนวทางของโรงเรียน เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.5.2.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำขอบข่าย เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการวิจัยในชั้นเรียน และสามารถให้ข้อมูลและทิศทางเกี่ยวกับวิธีการสอนแก่ครู และพัฒนาหลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ

1.5.2.3 การนิเทศการสอน (Supervising teaching) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงาน การกำกับนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและประเมินผล ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5.2.4 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพของนักเรียน และมีวิธีการที่หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน โดยการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาเป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

1.5.2.5 การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting instructional progress) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการภายในโรงเรียน โดยเน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมภายใน โรงเรียนให้สวยงาม เป็นระเบียบและปลอดภัย

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งในกรณีตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนว่าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของครูก (Krug, 1992, pp. 430 - 443) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ส่วนแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ มาควอร์ด (Marquardt, 2011, pp. 237 - 241) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ คือ 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร 3) การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร 4) ด้านการจัดการความรู้ และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษาก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.7.3 เพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ มีหัวข้อดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
 - 2.1.2 ลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
 - 2.1.3 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

- 2.1.1 ความหมายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายไว้ ดังนี้

Gavin (2000, p. 11) ให้ความหมายว่า องค์กรคิดค้นและสร้างผลงานที่สามารถแสวงหาความรู้ใหม่และจัดเก็บรักษาไว้ซึ่งความรู้เดิม อีกทั้งนำไปพัฒนารวมทั้งมีการปรับปรุงด้านพฤติกรรมเพื่อสะท้อนความรู้ใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์กร ในการแลกเปลี่ยนความรู้และเผยแพร่ผลงานของตนเอง และรวมถึงมีความเข้าใจอันลึกซึ้งซึ่งอย่างมีจุดหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้

Hoy & Miskel (2001, p. 3) ให้ความหมายว่าองค์กรที่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก มีความทะเยอทะยาน และสมาชิกมีการมอบอำนาจ ได้รับการพัฒนาตนเอง และบรรลุเป้าหมายแห่งงานอย่างต่อเนื่อง และมีแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการช่วยเหลือ ซึ่งทุกคนเองได้มีการขยายศักยภาพและแก้ปัญหารังสรรค์นวัตกรรมชิ้นใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

Senge (2006, p. 3) ให้ความหมายว่าองค์กรที่มีการขยายขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่ตนปรารถนาอย่างแท้จริง เป็นการสนับสนุนความคิดได้อย่างอิสระ ผู้คนได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและนำมาพัฒนางานของตนได้อย่างแท้จริง

Marquardt (2011, p. 247) ให้ความหมายว่าองค์กรที่มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเต็มพลังตั้งสมการการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะรวบรวม จัดการความรู้ และให้อำนาจแก่บุคลากรได้เรียนรู้ทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเช่นเดียวกับงานที่ทำ โดยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ทั้งในการเรียนรู้และสร้างผลผลิตให้ดียิ่งขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2550, น. 28) ให้ความหมายว่า มีลักษณะเป็นพลวัตการเรียนรู้ (Dynamics) มีการเพิ่มพูนความรู้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในลักษณะของการพัฒนาการ และมีผลงานดีขึ้นเรื่อยๆ การสร้างผลผลิตและผลงานใหม่ๆ ขึ้นมาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกสามารถจัดเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี และมีบุคลิกขององค์กร

สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ สมาชิกทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน และนำสิ่งที่เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ต่างๆ นำมาพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และนำความรู้เพื่อพัฒนาและบรรลุไปสู่เป้าหมายขององค์กรให้ดีขึ้น เป็นองค์กรที่ให้อำนาจแก่บุคลากรได้เรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

2.1.2 ลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านที่ได้สรุปแนวคิดและให้ความหมายไว้ดังนี้

Marquardt & Reynolds (1994, pp. 31-32, 51-77) ได้กล่าวไว้ทั้งหมด 11 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structures) คือ เป็นโครงสร้างที่ไม่มีลำดับชั้นการบังคับบัญชามากเกินไป ซึ่งสามารถช่วยให้การติดต่อประสานงานและความร่วมมือ สามารถทำได้ดีในการจัดระบบสารสนเทศซึ่งเป็นฐานข้อมูลรวมทั้งเกิดความสำเร็จในงาน

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture) คือ การเรียนรู้ที่เป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่ง มีการส่งเสริมและให้รางวัลสำหรับความกล้าที่จะเสี่ยง ในการทำงานที่เกิดจากการ

เข้าใจผิดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะอาจเป็นแหล่งความคิดใหม่ ที่ทำให้ค้นพบวิธีการใหม่ๆ ในการทำสิ่งต่างๆ โดยสมาชิกจะมองว่า ไม่มีการทดลองใดที่ผิดพลาดราบเท่าที่องค์กรจะพัฒนาได้ และสมาชิกทุกคนภายในองค์กรต่างยินดีในการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่น

3. การให้อำนาจ (Empowerment) คือ ศักยภาพและอำนาจ โดยที่สมาชิกทุกคนได้รับอำนาจและการตัดสินใจ รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าให้มากที่สุด โดยองค์กรพยายามลดการปกครอง มีการมอบอำนาจให้กับสมาชิกทุกคน ส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์ โดยทุกคนในองค์กรได้ตระหนัก

4. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) คือ สามารถเตรียมการที่จะรับความเปลี่ยนแปลงในเหตุการณ์ปัจจุบัน ที่กระทบต่อองค์กร ดังนั้นเราสามารถเลือกพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัญหาต่อองค์กร มีการวางแผนลำดับขั้นตอนที่จะมุ่งจะพัฒนาว่าสิ่งใดควรที่จะได้รับการดำเนินการก่อนหรือหลังเพื่อที่จะให้มีบรรยากาศที่ดี

5. สร้างอำนาจและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) คือ องค์กรมีหน้าที่ในการสร้างองค์ความรู้ขึ้นมา และนำความรู้ที่ได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้ องค์กรยังให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานอื่น หรือจากเครือข่ายอื่น เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่จะช่วยเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรและสมาชิกทุกคนจะต้องมีบทบาทในการสร้างและถ่ายโอนความรู้อย่างต่อเนื่อง

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) คือ การนำสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมมาสนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์กร มีการถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์กร และนำมาสร้างข้อมูล รวบรวมข้อมูล รวมถึงการจัดเก็บและถ่ายโอนความรู้ซึ่งครอบคลุมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งหมด

7. คุณภาพ (Quality) คือ การที่องค์กรมีพันธะสัญญาว่าจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องย่อมหมายถึง คุณภาพที่มีพันธะสัญญาหรือข้อผูกมัดของสมาชิกทุกคนในสาขาที่ตนถนัด และเชี่ยวชาญ เพื่อคงไว้ซึ่งคุณภาพ

8. กลยุทธ์ (Strategy) คือ เป็นแนวทางการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอมาใช้ควบคู่ในการทำงานทุกๆ วันอย่างต่อเนื่อง เพื่อทราบถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขจุดอ่อนและจุดแข็งในการปรับโครงสร้างและวิธีการเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Support Atmosphere) คือ ให้สมาชิกองค์กรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะแต่เรื่องผลผลิตและผลกำไรเพียงเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งเน้นไปวิธีของการทำงานของสมาชิก โดยองค์กรย่อมมีความตระหนักดีว่าผลลัพธ์ขององค์กร

สร้างอยู่บนความสุขและประสิทธิผล ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ความเท่าเทียมกันของความ เป็นมนุษย์

10. ทีมงานและเครือข่าย (Teamwork and Networking) คือ ทุกคนในองค์กรมีความ ตระหนักถึงความสำคัญปฏิบัติหรือลงมือทำ โดยมีการร่วมกันวางแผนในการทำงาน และมีการทำงาน เป็นทีม โดยทุกคนร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร และเครือข่ายต่างๆ เพื่อเป็นคลังความรู้และ ทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรมากขึ้น

11. วิสัยทัศน์ (Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์เป็นมติดีที่เป็นเอกลักษณ์ของสมาชิกทั้ง องค์กรที่จะร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติของงานและช่วยกันวางแผนสนับสนุนทิศทางต่างๆ ที่ มุ่งเน้นการพัฒนาโดยมองไปข้างหน้า และมีพันธกิจ ค่านิยม และความเชื่อขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่ทุก คนร่วมกันคิดและร่วมกันปฏิบัติ

Cumming & Worley (2009, pp. 542-543) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) คือ มีโครงสร้างที่เน้นในทีมงานโดยมีลำดับชั้นสาย การบังคับบัญชาน้อย และในระดับกลุ่มและระดับขององค์กร ส่งเสริมในการแบ่งปันสารสนเทศ การวางแผนระบบงาน การคิดอย่างรอบคอบ และการให้อำนาจ อีกทั้งเน้นการถ่ายโอนข้อมูลไปยัง หน่วยงานอื่น

2. ระบบสารสนเทศ (Information System) คือ การเรียนรู้ขององค์กรที่มีการเก็บ รวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูล และรวมถึงระบบสารสนเทศ และถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการ เรียนรู้ขององค์กร ระบบสารสนเทศจะช่วยให้เพิ่มพูนการรับรู้และประมวลผล มีการแบ่งปัน สารสนเทศกับหน่วยงานอื่น และได้รับความสะดวกขึ้น คล่องตัวและมีความรวดเร็ว เพื่อความ ได้เปรียบและประสบความสำเร็จในการแข่งขัน

3. ปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Practices) คือ ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การประเมิน การให้ผลตอบแทน และการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ในระยะยาว อีกทั้งมี การเสริมสร้างการแสวงหาและการแบ่งปันทักษะและความรู้ใหม่ๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

4. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) คือ มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งที่ส่งเสริม บรรยากาศแบบเปิด ซึ่งเป็นค่านิยมที่เกิดขึ้นทุกคนมีความกล้าที่จะเสี่ยง และตลอดจนการเรียนรู้จาก ความผิดพลาด และองค์กรมีการช่วยเหลือ อีกทั้งส่งเสริมสมาชิก มีการประมวลผล แบ่งปัน สารสนเทศ ตลอดจนรักษาวัฒนธรรมที่ดีงาม

5. ผู้นำ (Leadership) คือ ผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นต้นแบบในการเปิดกว้างใน การสนับสนุนที่เกิดจากสิ่งที่ได้ในการกล้าเสี่ยง และได้มาซึ่งการจัดเก็บความรู้ และรวมไปถึงการ

สะท้อนสิ่งที่จำต่อการเรียนรู้ให้มากกว่าที่จะทำได้ รวมถึงผู้นำมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ และให้การสนับสนุนเพื่อสมาชิกไปสู่ทิศทางที่ต้องการและบรรลุเป้าหมาย

Marquardt (2011, p. 69) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบย่อมเกิดความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ของรูปลักษณะเชิงกลยุทธ์ที่ถูกรับรอง และดำเนินการควบคู่ไปกับการทำงาน ผู้คนในองค์กรต่างมุ่งความสนใจไปที่การคิดสร้างสรรค์ ในการเรียนรู้แบบเพิ่มพูนความสามารถ จนกลายเป็นสมรรถนะหลักที่ได้พัฒนาอย่างดี โดยมีการคิดเชิงระบบในการเป็นพื้นฐาน และองค์การประเภทนี้จะมีลักษณะสำหรับการกระตุ้นและปฏิรูปตนเองให้ตอบรับสิ่งที่เกิดขึ้น และรวมถึงสมาชิกขององค์กรทุกคนร่วมมืออย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ เป็นการเรียนรู้ที่ควบคู่ไปกับการทำงาน สมาชิกในองค์กรทุกคนมีการเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ให้แก่กัน สมาชิกทุกคนมีความปรารถนาที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง และมีการเสริมสร้างการแสวงหาความรู้และการแบ่งปันทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

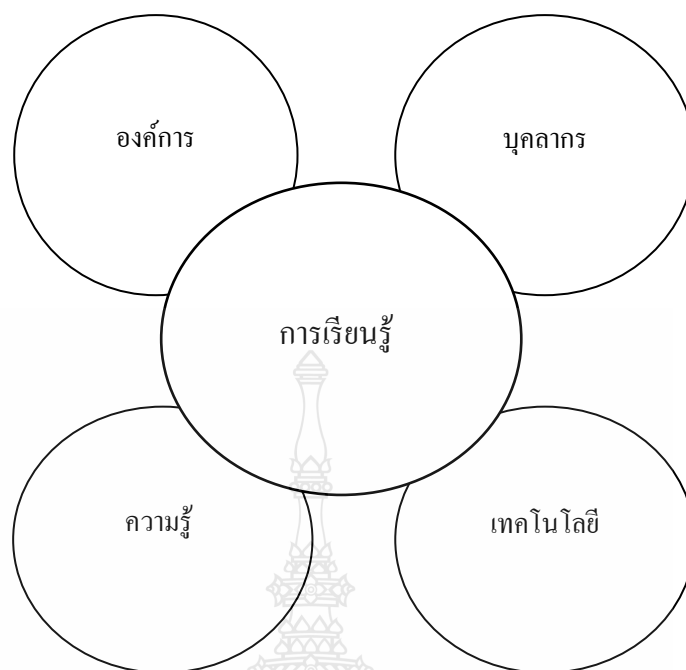
2.1.3 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปแนวคิดไว้ ดังต่อไปนี้

Marquardt, (2011, pp. 55-69) กล่าวว่า การที่องค์กรจะมีความได้เปรียบผู้อื่นนั้นในการแข่งขันและพัฒนาอย่างยั่งยืนได้นั้น จะต้องประกอบด้วยระบบย่อยที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การเรียนรู้ (Learning)
- 2) องค์กร (Organization)
- 3) บุคลากร (People)
- 4) ความรู้ (Knowledge)
- 5) เทคโนโลยี (Technology)

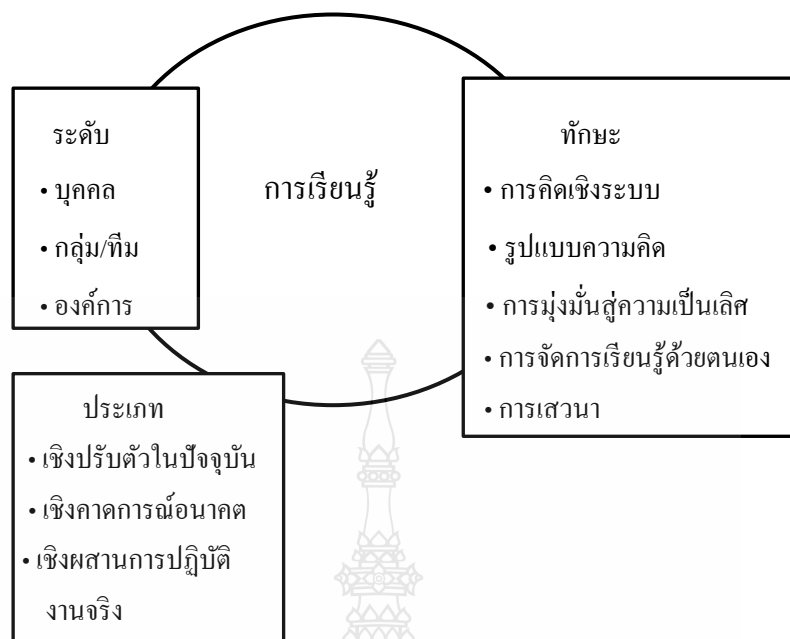
องค์ประกอบทั้ง 5 ระบบย่อยนี้เป็นรูปธรรม อันนำมาพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและแสดงเป็นแบบจำลองได้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์ (Marquardt, 2011)

ที่มา: Marquardt, Michael J. (2011). Building the learning organization: Achieving strategic advantage through a commitment to learning (3rd ed.), p. 22

1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics) – การเรียนรู้ (learning) ซึ่งประกอบด้วย ทักษะทั้ง 5 ประการ คือ การคิดเชิงระบบ (System thinking) รูปแบบความคิด (Mental models) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal mastery) การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) และการเสวนา (Dialogue) ถือเป็นระบบย่อยหลักที่เป็นการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร ที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2.2 ระบบย่อยด้านการเรียนรู้

ที่มา: Marquardt, Michael J. (2011). Building the learning organization: Achieving strategic advantage through a commitment to learning (3rd ed), p. 23

ระดับของการเรียนรู้ แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับที่แตกต่างกันแต่มีความสัมพันธ์กัน คือ

1. การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) คือ มีความชำนาญด้านทักษะ ความรู้ เจตคติ และค่านิยม ซึ่งอาจเกิดจากการศึกษาด้วยตนเอง
2. การเรียนรู้เกิดจากกลุ่มหรือทีม (Group/Team Learning) หมายถึง ความรู้และทักษะ รวมถึงสมรรถนะภายในกลุ่มซึ่งสำเร็จได้ด้วยการกระทำของกลุ่มนั่นเอง
3. การเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) หมายถึง การยกระดับ และคุณภาพ รวมถึงความสามารถของคนในหน่วยงาน พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น

ประเภทของการเรียนรู้ได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การเรียนรู้เชิงปรับตัวในปัจจุบัน (Adaptive Learning) คือ การพิจารณาบทบทจนถึงสิ่งที่ได้ค้นพบในอดีต และนำมาปรับใช้ในปัจจุบันให้ดีขึ้น
2. การเรียนรู้เชิงคาดการณ์อนาคต (Anticipatory Learning) คือ กระบวนการที่แสวงหาความรู้โดยการคาดคิดและจินตนาการเกี่ยวกับอนาคตที่พัฒนาวิสัยทัศน์ไปสู่การกระทำ สามารถนำมาวิเคราะห์ และมีการวินิจฉัยแยกแยะสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต และนำมากำหนดแนวทางให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต

3. การเรียนรู้เชิงผสมผสานการปฏิบัติงานจริง (Action Learning) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้ที่ผสมผสานกับการปฏิบัติจริงอาจกระทำด้วยตนเอง หรือกลุ่มคน สามารถนำวิเคราะห์ปัญหาสามารถได้ตรงต่อเกี่ยวกับความเป็นจริงก่อนลงมือปฏิบัติ

ทักษะการเรียนรู้ที่จะรับรู้และเกิดขึ้นได้ในองค์กร ประกอบด้วยทักษะ 5 ประการ ดังนี้

1. คิดเชิงระบบ (Systems Thinking) คือ กรอบความคิดที่ส่งผลให้องค์รวมของแบบแผนต่างๆ ที่เป็นเหตุเป็นผลกันมีความสมบูรณ์ชัดเจนมากขึ้น

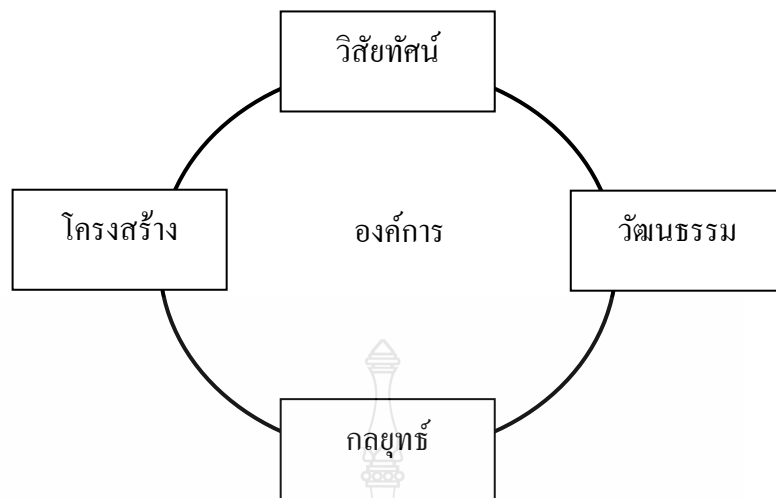
2. รูปแบบความคิด (Mental Models) คือ ข้อสันนิษฐานความคิดที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและการกระทำต่างๆ ของตัวเรา

3. การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) คือ ความถนัดทักษะใดทักษะหนึ่งซึ่งเกิดจากความชำนาญและต้องอาศัยความผูกพัน ตลอดจนความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญให้งานสำเร็จ

4. การตอบสนองเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) คือ ความสามารถในการประเมินที่จะแสดงถึงสิ่งที่ต้องการของตนเอง โดยทุกคนรู้จักถึงหน้าที่ ตลอดจนเชื่อมโยงวัตถุประสงค์กับการเรียนรู้

5. การเสวนา (Dialogue) คือ แบบแผนในการปฏิสัมพันธ์ว่าส่งเสริมหรือทำลายการเรียนรู้ ในการฟังและการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งต้องอาศัยประเด็นสำคัญต่างๆอย่างมีอิสระและสร้างสรรค์ และการฟังอย่างพิจารณาเวลาผู้อื่นที่กว้างถึงความคิดเห็นเรา

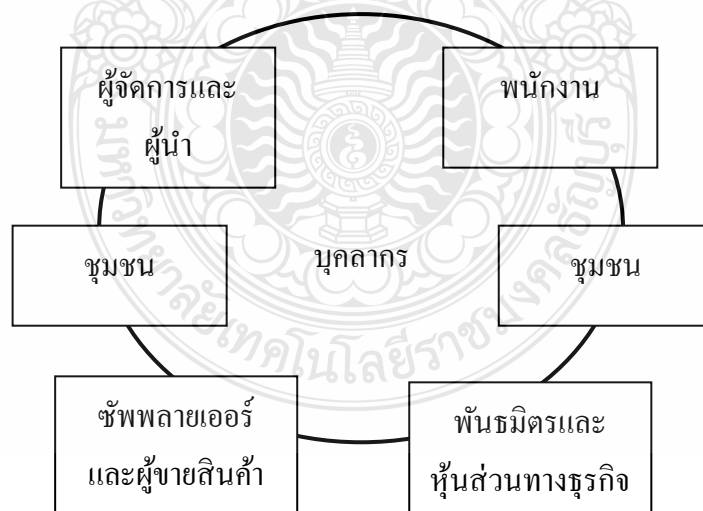
2) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) - องค์กร (Organization) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) และวัฒนธรรม (Culture) การกำหนดให้กลุ่มคนมาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบมีแผน พร้อมทั้งมีกระบวนการต่างๆ เกิดขึ้นและดำเนินการ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ระบบย่อยด้านองค์กร

ที่มา: Marquardt, Michael J. (2011). Building the learning organization: Achieving strategic advantage through a commitment to learning (3rd ed.), p. 25

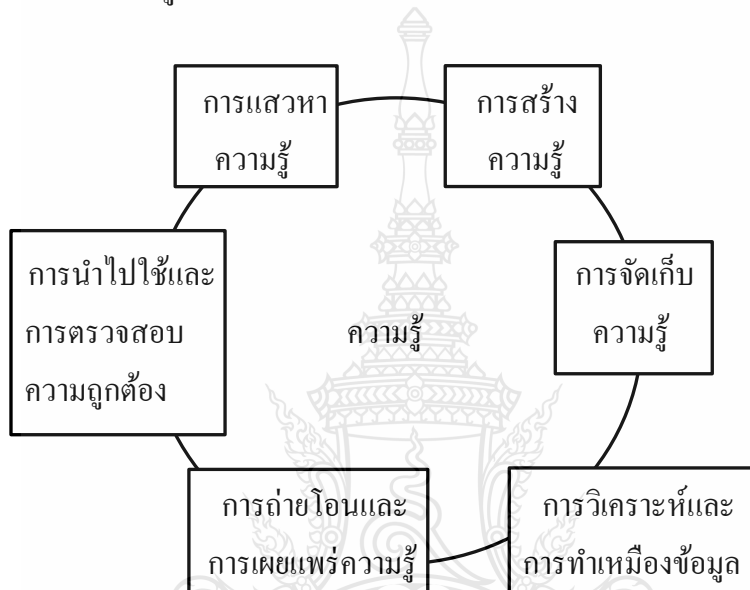
3) การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร (People Empowerment) – บุคลากร (people) เป็นระบบที่ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้จัดการและผู้นำรวมถึงพนักงาน ลูกค้าพันธมิตร และหุ้นส่วนทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์ และผู้ขายสินค้า และชุมชนระบบย่อยด้านคน



ภาพที่ 2.4 ระบบย่อยด้านบุคลากร

ที่มา: Marquardt, Michael J. (2011). Building the learning organization: Achieving strategic advantage through a commitment to learning (3rd ed.), p. 2

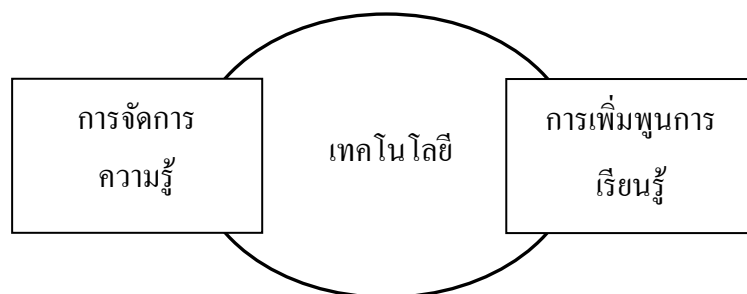
4) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) – ความรู้ (Knowledge) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ ดังนี้คือ การแสวงหาความรู้ (Acquisition) การสร้างความรู้ (Creation) การจัดการความรู้ (Storage) การวิเคราะห์และการทำงานข้อมูล การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Transfer & Dissemination) และรวมถึงการนำไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้อง (Application & Validation) การบริหารจัดการความรู้ในลักษณะต่างๆ ขององค์กร การวิเคราะห์ที่เหมือนข้อมูล การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ การนำไปใช้การตรวจสอบ



ภาพที่ 2.5 ระบบย่อยด้านความรู้

ที่มา: Marquardt, Michael J. (2011). Building the learning organization: Achieving strategic advantage through a commitment to learning (3rd ed.), p. 27

5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) – (Technology) คือ เทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้คนในองค์กรเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โครงสร้างและขอความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน การสอนงาน และทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่นๆ ตลอดจนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และวิธีการเรียนรู้ความก้าวหน้า เช่น การใช้ตัวแบบจำลอง (Simulation) การประชุมทางไกล (On-line conferencing) ตลอดจนการแลกเปลี่ยนและลงความเห็นร่วมกัน สิ่งเหล่านี้ ถือเป็น (Knowledge freeways) เป็นโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบของระบบย่อยด้านเทคโนโลยีแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ เทคโนโลยีจัดการความรู้และเทคโนโลยีการเพิ่มพูนทักษะ



ภาพที่ 2.6 ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี

ที่มา: Marquardt, Michael J. (2011). Building the learning organization: Achieving strategic advantage through a commitment to learning. (3rd ed.), p. 29

สรุปได้ว่า สิ่งสำคัญซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเรียนรู้ องค์การ บุคลากร ความรู้ และเทคโนโลยี ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสนับสนุนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในการที่จะพัฒนาองค์การ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การให้มีทักษะในการจัดการความรู้ อีกทั้งดำเนินการโดยใช้ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล และถ่ายโอนความรู้ให้เข้มแข็งต่อไป

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้สรุปแนวคิดและความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

Hoy & Miskel (1991, p. 17) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน 2) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 3) การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้ 4) การประเมินผลและเลือกวัสดุหลักสูตร 5) การประเมินการใช้ประโยชน์ของทรัพยากร 6) การผลิตสื่ออุปกรณ์การสอน 7) การนิเทศแบบคลินิก และ 8) การวางแผนเพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากร

Krug (1992, pp. 8-9) ได้กล่าวไว้ว่า ภาระหลักที่สำคัญที่ผู้บริหารมีบทบาทในการนำบริหาร สถานศึกษา คือ กำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ

Windy & Dimmock (1993, p. 34) ได้กล่าวไว้ว่า ภาระงานของผู้บริหารเองและรวมถึงการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อพัฒนานักเรียนและภาระงานที่สำคัญ ดังนี้

กำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เตรียมสื่ออุปกรณ์ที่จำเป็น การกำกับและติดตาม การนิเทศการ เรียนและการสอน กำกับติดตามนิเทศครู เป็นผู้ประสานงานส่งเสริมสัมพันธภาพ

จักรกฤษณ์ วงษ์ชาติ (2551, น. 31) ได้กล่าวว่า สรุปลักษณะของการบริหารงาน วิชาการซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนา และการใช้หลักสูตร การนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การจูงใจ การสนับสนุนการจัดการ ในชั้นเรียนการสนับสนุนการประเมินผลการเรียน และจัดบรรยากาศในโรงเรียนให้น่าอยู่

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, น. 40) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควร สนับสนุนนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ที่ตนเองเชี่ยวชาญนำมาถ่ายทอด และมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และส่งผลทางการเรียนของ นักเรียนได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถาน ศึกษาที่มีกระบวนการโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการด้าน หลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู การพัฒนานักเรียน อีกทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียน และมีการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้สรุปและเสนอแนวคิด ไว้ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2543, น. 278) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนนั้น จะต้องมีความเป็น ผู้นำมีภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนและต้องเปลี่ยนเป็น ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ทางด้านวิชาการ เข้มแข็งเพื่อปฏิบัติการบริหารโรงเรียนโดยการเสริมพลัง ผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้นำอย่างเต็ม ศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารงานเป็นต้นแบบสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู และนักเรียนให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมากขึ้น

วิรุฬ ใบลี (2549, น. 19) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลสำคัญแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้อง ริเริ่มต้นนั้นผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่งที่จะปรับเปลี่ยนสถานศึกษา และควรจะมีเรื่อง การเรียนของนักเรียนและการสอนของครูเป็นผลแห่งความสำเร็จ สามารถให้ข้อมูลและเป็นผู้ชี้แนะ แนวทางสามารถให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ คิดวิธีแก้ปัญหาให้หมดไป เพื่อส่งผลต่อสำเร็จในการ บริหารวิชาการ

น้ำฝน รักยากกลาง (2553, น. 16) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของ ผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่เป้าหมายโดยการนำความรู้ ทักษะ

ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจน

สมคิด สร้อยน้ำ และ มัชฌนา อินทุสมิตร (2554, น. 17) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญควรเข้าไปมีส่วนร่วมเรื่องกระบวนการเรียนการสอน ต้องเป็นผู้ประสานงานและควบคุม กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่องการส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียนร่วมกับคณะครู แนวคิดเน้นความสำคัญที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ติดตามดูแลเป็นรายบุคคล และเป็นภาพลักษณ์ของผู้นำในอนาคต ต้องมีพื้นฐานค่านิยม ความเชื่อ วิสัยทัศน์ มีการวางกลยุทธ์ได้อย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีการกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และต้องเป็นผู้ประสานงานและควบคุมงานวิชาการที่ชัดเจนในเรื่องการส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียนร่วมกับคณะครู ให้บรรลุตามเป้าหมาย

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้สรุปแนวคิด ไว้ดังต่อไปนี้

Hallinger & Murphy (1985, pp. 221-224) ได้สรุปแนวคิดของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน หมายถึง การกำหนดแนวทางของโรงเรียน โดยเน้นด้านนักเรียนและการมีส่วนร่วมของทีมงานในโรงเรียน การกำหนดกรอบและขอบเขตของงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง และการสื่อสาร โดยแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกร่วมกันหรือทัศนคติ

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดูแลสนับสนุนครูและการเรียนของนักเรียนตลอดจนดูแลอำนวยความสะดวกเรื่องวัสดุและอุปกรณ์ และรวมถึงในด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการพัฒนาความก้าวหน้าของนักเรียนในการวางแผนพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนการประสานงานการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการสอน และการประเมินผลการสอน

3. ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสภาพสิ่งแวดล้อม ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ส่งเสริมความถนัดและความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

Krug (1992, pp. 8-9) ได้เสนอองค์ประกอบที่มีประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ คือ ผู้บริหารจัดทำวิสัยทัศน์ และพันธกิจ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและระบุชัดเจน กำหนดเป้าหมายจะต้องไม่ประมาณการในทิศทางที่สูงเกินไป ให้เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากไม่มีการระบุพันธกิจที่ชัดเจนก็เท่ากับการเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในการทำงาน

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน คือ ผู้บริหารต้องรู้ขอบข่ายและโครงสร้างของหลักสูตร และรายวิชาที่กำหนดไว้ เป็นผู้ชี้แนะแนวทางเกี่ยวกับวิธีการสอนกับครูให้เข้ากับบริบทในท้องถิ่นของตนเองได้ ตลอดจนผู้บริหารยังต้องสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและการเอาใจใส่ที่จะพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน คือ ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศการสอนของครู เพื่อนำมาแก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษากับครูผู้สอน โดยการที่จะต้องมองไปข้างหน้า และเอาใจใส่ให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยในการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้คืออย่างต่อเนื่อง

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน คือ ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบคุณภาพของนักเรียน และเป็นผู้นำทางวิชาการที่ต้องมีเทคนิคหลายๆ อย่างเพื่อนำมาประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสามารถบอกผลลัพธ์ที่จะเกิดต่อการประเมินในตัวนักเรียนได้อย่างชัดเจน มีการประเมินการสอน และการประเมินหลักสูตร อีกทั้งตลอดจนวางแผนพัฒนาผู้เรียนในการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน โดยมีการกำกับติดตามในกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน คือ การส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน และเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศภายในที่ดี เพื่อเป็นการช่วยกระตุ้นพลังของครูและนักเรียน มีมุมวิชาการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและรวมไปถึงการจัดอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัยและสะอาด มีการดูแลได้อย่างมีระบบ เพราะโรงเรียนเป็นสิ่งที่ผู้ปกครองมีความคาดหวังอย่างมากในผลที่จะเกิดกับตัวนักเรียน

วิษณุ จุลวรรณ (2547, น. 94-95) สรุปได้ว่า แนวคิดที่วิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้านที่สำคัญ ดังนี้คือ 1) บริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพิ่มคุณภาพทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันต่อการเหตุการณ์ที่มีความเจริญอย่างรวดเร็ว 3) ด้านการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำใหม่ๆ มาสู่สถานศึกษา

ส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงาน 4) บุคลิกภาพ ให้มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธามีการยอมรับ 5) นิเทศการสอน ผู้นำในฐานะเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูอาจารย์ 6) วางแผน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7) บริการความสะดวก และช่วยเหลือบุคลากร ให้เป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนานักเรียน และ 8) ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทในการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงาน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญไว้ 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดพันธกิจ การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

2.2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ

Bennett (1996, p. 12) สรุปไว้ว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะในการวิเคราะห์วิจารณ์เรื่องหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารควรมีทักษะ ซึ่งประกอบด้วยคณะครู นักเรียน โดยส่งเสริมให้เกิดเจตคติที่ดี โดยเน้น โรงเรียนในเขตพื้นที่ สนับสนุนการพัฒนา มีการวิเคราะห์และวิพากษ์ของผู้บริหารยุคใหม่ และบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือคณะทำงานอย่างมีความชัดเจน

Coleman & Adams (1997, p. 128) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทที่สำคัญของการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการประกอบด้วยหลักสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความรอบรู้ 2) มีความตระหนักในภาระงาน และ 3) มีทักษะที่เชี่ยวชาญพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งพัฒนาสมาชิกตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรม มีการทำงานเป็นทีม ประเมินผลการสอนของครูและการวางแผนสำหรับการพัฒนาครูมืออาชีพ

Hoover (1998, p. 239) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เพื่อก้าวไปเป็นผู้บริหารที่มีเป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องปรับตัวให้ทันกับโลกในยุคปัจจุบันผู้บริหารจำเป็นต้องมีบทบาทในการทางปฏิบัติ และมีเป้าหมายและแนวทางการแก้ปัญหา นั้น ได้กลายมาเป็นหลักสำคัญในการร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานของทุกฝ่าย คือ กระบวนการทุกขั้นตอนที่ต้องนำไปสู่การเรียน ตลอดจนมุมมองของตนในการชี้แนะของคณะครูนักเรียนและผู้ปกครอง

น้ำฝน รักษากลาง (2553, น. 34) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันถ้าลงมือที่จะริเริ่มในการปรับปรุงโรงเรียนและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลนั้นต้องเปลี่ยนบทบาท โดยเสนอแนะวิธีทำงานกลุ่มของครูและผู้บริหาร และลงร่วมมือปฏิบัติร่วมกัน

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน มีการวางแผน และการประชุมชี้แจง โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความเชี่ยวชาญและรอบรู้เกี่ยวกับงาน มีการกำหนดพันธกิจ มีการแบ่งสายงานให้ผู้รับผิดชอบ ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร รวมถึงสนับสนุนการทำงานเป็นทีมงาน และมีแนวทางแก้ปัญหาอันที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผล งานของครู และประเมินผลงานนักเรียน และประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ธีรยุทธ จิมอาษา (2551, น. 97-100) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร 3) การเสริมความรู้แก่บุคคล 4) การจัดการความรู้ และ 5) การนำเทคโนโลยีไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก

กรรณิการ์ แสงโนราช (2552, น. 67-71) พบว่า การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปากบึง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการให้อำนาจ และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรตามลำดับ 1) ด้านพลวัตการเรียนรู้ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 3) ด้านการให้อำนาจ 4) ด้านการจัดการความรู้ และ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่วนสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, น. 184-185) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ส่วนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมแตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 3 ด้าน คือ ด้านการมีสมาชิกที่มีความเป็นเลิศ ด้านการมีตัวแบบจากภายใน และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกัน ส่วนด้านการเรียนรู้ทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกันและมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

ทศวรรณ เฟิงฟูฒ (2553, น. 83) พบว่า ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ ทางบวก ได้แก่ ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยการเพิ่มอำนาจสมาชิกขององค์กร ปัจจัยการปรับเปลี่ยนองค์การ และปัจจัยพลวัตของการเรียนรู้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โดยใช้ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ปัจจัยพลวัตของการเรียนรู้ และปัจจัยการ เพิ่มอำนาจสมาชิกขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และเป็นตัว พยากรณ์ที่ดีที่สุด

ชูศักดิ์ คนใหญ่ (2554, น. 78-79) พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนัก งานเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาแต่ละด้านเรียง ลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านระบบความรู้ ด้านระบบสมาชิก ด้านระบบเทคโนโลยี และ ด้านระบบองค์การ อยู่ในระดับมาก และด้านระบบการเรียนรู้ อยู่ระดับปานกลาง

วิเชียร ทองคลี (2554, น. 122-132) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถาน ศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และการกำหนดพันธกิจ ส่วนการจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงที่สุด ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้าน ต่ำที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการ จัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และ ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ การบรรยากาศการเรียนการสอนกับการจัดกระบวนการเรียนรู้มี ความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนกับประเมินผลการ เรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ การกำกับความก้าวหน้า ของนักเรียนกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการ

อัญชลี ปรีชายศ (2554, น. 80-83) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และวิเคราะห์รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความ

เอื้ออาทร มีความสุจริต ความไว้วางใจ และเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การยอมรับความคิดของบุคลากร การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ การเสริมพลัง ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการบริหารความรู้ ด้านการเพิ่มพูนอำนาจบุคคลและด้านการใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ช่อพกา ชัยชาญ (2555, น. 82-84) พบว่า การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พลวัตแห่งการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ และการเอื้ออำนาจ อยู่ในระดับมาก และการจัดองค์ความรู้และการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับปานกลาง

ณัฐชนก ชัยศรี (2555, น. 96-100) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารงานหลักสูตรและการสอน รองลงมาได้แก่ การกำกับติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารงานหลักสูตรและการสอน รองลงมาคือ ความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลมีเจตคติทางบวก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวก

ปิยะ ละมุลมอญ (2556, น. 88-91) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้นำองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านตัวประสานองค์กร และพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดการบุคลากร ส่วนระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านต่ำที่สุดคือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

พัชรินทร์ พันธุ์โตติ (2556, น. 90-92) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดพันธกิจ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และการนิเทศการสอน ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านคือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และด้านสื่อการเรียนการสอน และ ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีความสัมพันธ์กันทางบวก

รัชสุดา บุตรดีศักดิ์ (2556, น. 120-122) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาครู ส่วนด้านต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก

ศุภลักษณ์ สานติเชียร (2557, น. 73-75) พบว่า การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการเสริมความรู้แก่สมาชิกองค์กร และด้านการจัดการความรู้ ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นักวิชาการหลายท่านได้ทำวิจัยไว้ ดังจะกล่าวพอเป็นสังเขปดังนี้

Yamada (2000, pp. 41-45) พบว่า สมรรถภาพในการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมืองเฟส โน รัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทดังนี้ คือ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสิทธิภาพในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษา ยังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่

การศึกษา ควรจัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายของการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งแนะแนวทางเกี่ยวกับหลักสูตรแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถชี้แนะและประเมินผล

Owens (2001, pp. 35-37) พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์การให้ทันต่อยุคปัจจุบัน และผลปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ขาดเรื่องการรับรู้ว่าองค์การกำลังมีปัญหา ขาดการเตรียมตัวและปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสม แนวคิดในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สมาชิกในองค์การจะต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน ในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์การที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาชุมชน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

MaKi (2001, pp. 25-29) พบว่า โรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาการเรียนรู้ของครูในประเทศญี่ปุ่นกับสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้เป็นเป้าหมายหลักซึ่งเกี่ยวกับครูผู้สอน และการจัดองค์ประกอบการเรียนรู้ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ โดยครูนั้นจะต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการที่จะเรียนรู้ภาระงานของเขาในโครงสร้างที่ประกอบด้วยหน้าที่อันหลากหลาย เป็นกิจกรรมที่ครูจะปรับเปลี่ยนไปตามหน้าที่ ซึ่งประสบการณ์ในหน้าที่นั้นประกอบด้วย 1) ครูสามารถที่จะปรึกษากับคณะทำงาน 2) ครูปฏิบัติด้วยตนเอง และ 3) ครูจะต้องปรึกษาหารือกับคณะผู้บริหาร และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างครูสองประเทศ พบว่า ครูในประเทศญี่ปุ่นต้องการพัฒนาและแก้ปัญหาในเป้าหมายหลัก ส่วนครูในประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มการรับรู้เกี่ยวกับทักษะพื้นฐาน และทำงานได้ดีเป็นเป้าหมายหลักในการเรียนรู้ภาระหน้าที่งาน

Sillin, Zarins & Mulford (2002, pp. 24-32) พบว่า คุณลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้โรงเรียนในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ทำการวิจัยในประเทศออสเตรเลีย กลุ่มตัวอย่างคือ ครูและผู้บริหารในโรงเรียนรัฐออสเตรเลียใต้ และแทสมาเนีย บอกริชาดำเนินการของโรงเรียนไว้ 7 ด้าน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน แบบร่วมมือ การกระตุ้นใช้ความคิดริเริ่ม และกล้าเสี่ยงทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้อง และอิทธิพลต่องานของโรงเรียน การสร้างงานให้ดีขึ้นและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สร้างขึ้นเพื่อผลิตผลงานกำหนดไว้ดังนี้ คือ บรรยากาศไว้ใจและร่วมมือ การริเริ่มและกล้าเสี่ยงพันธกิจร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ

Mbatha (2004, pp. 22-24) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารในโรงเรียนระดับมัธยม โดยสุ่มอย่างเจาะจง ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ทางอ้อม ระหว่างผลการเรียนของผู้เรียนในการสร้างเป้าหมายให้ชัดเจน การสร้างเครือข่ายทางวิชาการระหว่างโรงเรียนที่มีเกณฑ์ผลทางการเรียนต่ำกับโรงเรียนอยู่

ในเกณฑ์ระดับสูง และร่วมกันประชุมอภิปรายกันเป็นประจำ ระหว่างครูกับผู้เรียนในความก้าวหน้า จะช่วยแก้ไขปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น และในการปรับปรุงต้องอาศัยการฝึกอบรมโดยอบรม ผู้บริหารและครู ควรมีการวางแผนในการตั้งเป้าหมาย และตลอดจนมีการจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียนขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาจะได้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ ครูก (Krug, 1992, pp. 430-443) เป็นตัวแปรต้น ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตร และการสอน การนิเทศการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน ส่วนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิด ทฤษฎีของ มาร์ควอดท์ (Marquardt, 2011, pp. 237-241) เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย พลวัตแห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งผู้วิจัยมีความเชื่อว่าจะสะท้อนให้เห็นถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้อย่างชัดเจน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวิธีการและขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 กลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,337 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้จากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยได้เปิดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร 1,337 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน และผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ดีและครอบคลุม ผู้วิจัยได้จำแนกสถานศึกษาในแต่ละอำเภอออกเป็น 3 อำเภอ แล้วสุ่มในแต่ละชั้นตามสัดส่วนของอำเภอ ได้สถานศึกษาแยกเป็น อำเภอธัญบุรี จำนวน 6 สถานศึกษา อำเภอลำลูกกา จำนวน 8 สถานศึกษา อำเภอหนองเสือ จำนวน 7 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน 21 สถานศึกษา ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาละ 1 คน และครูผู้สอน สถานศึกษาละ 14 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาในครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 315 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1.	ชัยบุรี	6	84	90
2.	ลำลูกกา	8	112	120
3.	หนองเสือ	7	98	105
	รวม	21	294	315

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของครุก (Krug,1992)ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likirt 's Five Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121) จำนวน 26 ข้อ ซึ่งแต่ละระดับให้คะแนน ดังนี้

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

ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นครอบคลุมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ตัวแปร ประกอบด้วย คือ การกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การกำกับ ความก้าวหน้าของนักเรียน และการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามแนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt, 2011) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121) จำนวน 33 ข้อ ซึ่งแต่ละระดับให้คะแนน ดังนี้

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

ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นครอบคลุมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

3.3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. กำหนดรูปแบบ โครงสร้างของเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

3. วิเคราะห์รวบรวมเนื้อหา ประมวลผลข้อมูล และความรู้ สร้างเครื่องมือแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียน

การสอน ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 33 ข้อ ประกอบด้วย พลวัตแห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

4. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คะแนนความสอดคล้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) (ถ้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543, น. 249) กำหนดให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้คือ

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่มีความเที่ยงตรง

โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 ข้อ ผลปรากฏว่า มีค่า IOC เท่ากับ 0.60 จำนวน 5 ข้อ เท่ากับ 0.80 จำนวน 8 ข้อ และเท่ากับ 1.00 จำนวน 13 ข้อ รวมจำนวน 26 ข้อ ดังนั้นแบบสอบถามนี้มีความเที่ยงตรงและนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 33 ข้อ ผลปรากฏว่า มีค่า IOC เท่ากับ 0.60 จำนวน 3 ข้อ เท่ากับ 0.80 จำนวน 7 ข้อ และเท่ากับ 1.00 จำนวน 23 ข้อ รวมจำนวน 33 ข้อ ดังนั้น แบบสอบถามนี้มีความเที่ยงตรงและนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ (Try Out) มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาร์ค (Cronbach, 1990,

pp. 202-204) ซึ่งจากการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

8. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

3. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้จากขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 315 คน กำหนดวัน และเวลาขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 1 เดือน

4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีดำเนินการ 2 วิธี คือ ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง และส่งทางไปรษณีย์

5. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา โดยได้รับแบบสอบถาม จำนวน 315 ฉบับ กลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องจากการเก็บข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูล

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำนวณค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการกำหนดค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยวิเคราะห์จากแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121)

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4.51 - 5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น. 316) ดังนี้

0.701 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

0.301 - 0.700 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.001 - 0.300 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

เท่ากับ 0.000 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์ พิจารณาโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ (-) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก (+) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของสถานศึกษา จำนวน 21 สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน ครูผู้สอน จำนวน 294 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 315 คน

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางสำหรับในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

n	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X_{tot}	หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	หมายถึง ด้านการกำหนดพันธกิจ
X_2	หมายถึง ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
X_3	หมายถึง ด้านการนิเทศการสอน
X_4	หมายถึง ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
X_5	หมายถึง ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน
Y_{tot}	หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
Y_1	หมายถึง ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้
Y_2	หมายถึง ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
Y_3	หมายถึง ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร
Y_4	หมายถึง ด้านการจัดการความรู้
Y_5	หมายถึง ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
**	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ได้จากการตอบแบบสอบถามการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 315 ฉบับ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=315)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	72	22.90
1.2 หญิง	243	77.10
รวม	315	100
2. อายุ		
2.1 20-30 ปี	54	17.10
2.2 31-40 ปี	104	33.00
2.3 41-50 ปี	55	17.50
2.4 51-60 ปี	102	32.40
รวม	315	100
3. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร โรงเรียน	21	6.70
ครู	294	93.30
รวม	315	100

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=315)	ร้อยละ
4. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	13.00
ปริญญาตรี	229	72.70
ปริญญาโท	81	25.70
ปริญญาเอก	1	3.00
รวม	315	100
5. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	80	25.40
6-10 ปี	68	21.60
11-20 ปี	55	17.50
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	112	35.60
รวม	315	100

จากตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.10 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 93.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.70 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, น. 121) ผลดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	จำนวน (n=315)		แปลผล อยู่ในระดับ
	(\bar{X})	S.D.	
1. การกำหนดพันธกิจ (X_1)	4.24	0.64	มาก
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2)	4.15	0.64	มาก
3. การนิเทศการสอน (X_3)	4.13	0.65	มาก
4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของ นักเรียน (X_4)	4.13	0.68	มาก
5. การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียน การสอน (X_5)	4.18	0.67	มาก
รวม	4.17	.599	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การกำหนดพันธกิจ ($\bar{X} = 4.24$) และ รองลงมาคือ การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.18$) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X} = 4.13$) และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X} = 4.13$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อคำถาม ด้านการกำหนดพันธกิจ (X_1)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดพันธกิจ (X_1)	จำนวน (n=315)		แปลผล อยู่ในระดับ
	(\bar{X})	S.D.	
1. ผู้บริหารวางแผนและจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.26	0.72	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดแนวทางของโรงเรียนเพื่อ ตอบสนองวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.27	0.64	มาก
3. ผู้บริหารกำหนดแนวทางโรงเรียนเพื่อสนอง ต่อพันธกิจของโรงเรียน	4.25	0.69	มาก
4. ผู้บริหารวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ของโรงเรียน	4.23	0.73	มาก
5. ผู้บริหารกำหนดให้ครูมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายการทำงานตามแผน ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	4.20	0.85	มาก
6. ผู้บริหารกำหนดแผนกลยุทธ์และแนวทาง การดำเนินงานในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อโรงเรียน	4.28	0.77	มาก
รวม	4.24	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการกำหนดพันธกิจ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายชื่อย่อยพบว่า ด้านการกำหนดพันธกิจที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางของโรงเรียนเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.27$) และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2)	จำนวน (n=315)		แปลผล อยู่ในระดับ
	(\bar{X})	S.D.	
1. ผู้บริหารประชุมชี้แจง ความเข้าใจเกี่ยวกับ ขอบข่ายของการพัฒนาหลักสูตรของ โรงเรียน	4.18	0.81	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.73	มาก
3. ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน เรื่องการวัดผลประเมินผลของผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง	4.10	0.77	มาก
4. ผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน	4.31	0.73	มาก
5. ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลและทิศทาง เกี่ยวกับวิธีการสอนแก่ครูอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.82	มาก
รวม	4.15	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยภาพรวมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายชื่อย่อย พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ผู้บริหารประชุมชี้แจง ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่ายของการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.18$) และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถให้สารสนเทศและทิศทางเกี่ยวกับวิธีการสอนแก่ครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.06$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อคำถาม ด้านการนิเทศการสอน (X_3)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนิเทศการสอน (X_3)	จำนวน (n=315)		แปลผล อยู่ในระดับ
	(\bar{X})	S.D.	
1. ผู้บริหารวางระบบการนิเทศการสอนที่สามารถตอบสนองเป้าหมายของโรงเรียน	4.09	0.75	มาก
2. ผู้บริหารมีการดำเนินงานกำกับนิเทศติดตามภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.82	มาก
3. ผู้บริหารมีการดำเนินงานประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.71	มาก
4. ผู้บริหารมีการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายงานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.14	0.75	มาก
5. ผู้บริหารมีวิธีการดำเนินงาน กำกับติดตามนำข้อมูลมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.72	มาก
รวม	4.13	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการนิเทศการสอน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่า ด้านนิเทศการสอนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการดำเนินงานกำกับติดตามและนำข้อมูลมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.16$) และผู้บริหารมีการดำเนินงานประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายงานด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.14$) และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารวางระบบการนิเทศการสอนที่สามารถตอบสนองเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อคำถาม ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (X_4)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (X_4)	จำนวน (n=315)		แปลผล อยู่ในระดับ
	(\bar{X})	S.D.	
1. ผู้บริหารมีระบบกำกับติดตามงานและพัฒนา นักเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ โรงเรียน	4.12	0.73	มาก
2. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานและมีการตรวจสอบ คุณภาพของนักเรียน	4.09	0.79	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมวิธีการที่หลากหลายในการ ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน	4.10	0.81	มาก
4. ผู้บริหารติดตามและตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.17	0.78	มาก
5. ผู้บริหารมีการดำเนินงาน โดยนำผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.19	0.75	มาก
รวม	4.13	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการดำเนินงานโดยนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ผู้บริหารติดตามและตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.17$) และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานและมีการตรวจสอบคุณภาพของนักเรียน ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อคำถาม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน (X_5)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน (X_5)	จำนวน (n=315)		แปลผล อยู่ในระดับ
	(\bar{X})	S.D.	
1. ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ภายในโรงเรียน	4.15	0.78	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.28	0.68	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสื่ออุปกรณ์ในการจัดกระบวนการเรียน การสอน	4.05	0.83	มาก
4. ผู้บริหารจัดทำสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ให้สวยงามเป็นระเบียบ	4.23	0.77	มาก
5. ผู้บริหารกำกับดูแลเรื่องของความปลอดภัย	4.21	0.81	มาก
รวม	4.18	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่า ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดทำสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้สวยงามเป็นระเบียบ ($\bar{X} = 4.23$) และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสื่ออุปกรณ์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.05$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การศึกษาระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, น. 121) ผลดังตารางที่ 4.8- 4.13

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y)	จำนวน (n=315)		แปลผล อยู่ในระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ (Y_1)	4.09	0.61	มาก
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (Y_2)	4.09	0.64	มาก
3. ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร (Y_3)	4.11	0.66	มาก
4. ด้านการจัดการความรู้ (Y_4)	4.06	0.62	มาก
5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Y_5)	4.04	0.68	มาก
รวม	4.08	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.11$) ได้แก่ ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร รองลงมา ($\bar{X} = 4.09$) และ ($\bar{X} = 4.09$) คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.04$) คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ (Y_1)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ (Y_1)	จำนวน (n=315)		แปลผล อยู่ในระดับ
	(\bar{X})	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการจัดการเรียนรู้ให้บุคลากร ภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.09	0.72	มาก
2. บุคลากรภายในโรงเรียนมีการปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงให้ทันต่อวิทยาการความรู้และ เทคโนโลยีสมัยใหม่	4.12	0.67	มาก
3. บุคลากรภายในโรงเรียนมีการค้นคว้าหา ความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.65	มาก
4. บุคลากรภายในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันในระดับกลุ่มย่อยเช่น ระดับกลุ่มสาระ ระดับช่วงชั้น	4.08	0.76	มาก
5. บุคลากรภายในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันในระดับองค์กร	4.03	0.77	มาก
รวม	4.09	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรภายในโรงเรียนมีการค้นคว้าหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ บุคลากรภายในโรงเรียนมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อวิทยาการความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ บุคลากรภายในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในระดับองค์กร ($\bar{X} = 4.03$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (Y₂)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (Y ₂)	จำนวน (n=315)		แปลผล อยู่ในระดับ
	(\bar{X})	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมวิธีดำเนินงานในการ พัฒนาปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.02	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนภายในองค์กรให้เอื้อต่อ การเรียนรู้	4.14	0.71	มาก
3. บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการ กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในด้านวิสัยทัศน์	4.06	0.81	มาก
4. บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการ กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.08	0.78	มาก
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้าง องค์กร	4.08	0.78	มาก
6. โรงเรียนมีแบบอย่างวัฒนธรรมอันเหมาะสม ที่บุคลากรพึงปฏิบัติ	4.14	0.74	มาก
7. บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการ พัฒนาและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร	4.17	0.73	มาก
รวม	4.09	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยภาพรวมมีการ
ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรที่มีการ
ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการดำเนิน
งานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนภายในองค์กรให้เอื้อ
ต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.14$) และ โรงเรียนมีแบบอย่างวัฒนธรรมอันเหมาะสมที่บุคลากรพึงปฏิบัติ

($\bar{X} = 4.14$) และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมวิธีดำเนินงานในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร (Y_3)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร (Y_3)	จำนวน (n=315)		แปลผล อยู่ในระดับ
	(\bar{X})	S.D.	
1. บุคลากรทุกคนได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเองตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.18	0.69	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมหน่วยงานให้เกิดการเรียนรู้และนำไปใช้ปฏิบัติการภายในองค์กร	4.13	0.76	มาก
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.11	0.77	มาก
4. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ	4.09	0.79	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถและมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.14	0.74	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	4.06	0.80	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามขอบข่ายที่เหมาะสม	4.10	0.81	มาก
รวม	4.11	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากรที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรทุกคนได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเองตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถและมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.14$) และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายข้อ ด้านการจัดการความรู้ (Y_4)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการจัดการความรู้ (Y_4)	จำนวน (n=315)		แปลผล อยู่ในระดับ
	(\bar{X})	S.D.	
1. ผู้บริหารและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอทั้ง แหล่งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน	4.18	0.76	มาก
2. บุคลากรภายในโรงเรียนมีการแบ่งปัน ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.13	0.70	มาก
3. โรงเรียนมีการจัดระบบการจัดการ โดยใช้ เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.09	0.72	มาก
4. โรงเรียนมีวิธีจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล อย่างเป็นระบบ	4.04	0.79	มาก
5. โรงเรียนมีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ในระดับ กลุ่มและในระดับองค์กร	3.92	0.73	มาก
6. บุคลากรสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีในการ เรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่าง สะดวก	4.04	0.75	มาก
รวม	4.06	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านการจัดการความรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอทั้งแหล่งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ บุคลากรภายในโรงเรียนมีการแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.13$) และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ในระดับกลุ่มและในระดับองค์กร ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายข้อ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Y_5)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	จำนวน (n=315)		แปลผล
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Y_5)	(\bar{X})	S.D.	อยู่ในระดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมเทคโนโลยีต่างๆ ในการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรของโรงเรียน	4.06	0.79	มาก
2. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีและสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาบริหารงานภายในโรงเรียน	4.09	0.80	มาก
3. โรงเรียนมีการจัดอบรมคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากร	3.83	0.91	มาก
4. โรงเรียนส่งเสริมและอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในการทำงาน	4.02	0.74	มาก
5. โรงเรียนนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	4.03	0.75	มาก
6. โรงเรียนมีการนำข้อมูลของโรงเรียนมาจัดทำให้เป็นสารสนเทศเพื่อการสืบค้นได้สะดวกและรวดเร็ว	4.04	0.84	มาก

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามรายชื่อ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Y_5) (ต่อ)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Y_5)	จำนวน (n=315)		แปลผล อยู่ในระดับ
	(\bar{X})	S.D.	
7. บุคลากรสามารถเข้าถึงเครือข่ายองค์ความรู้ต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต หรือการออนไลน์ เป็นต้น	4.17	0.75	มาก
8. บุคลากรสามารถเรียนรู้และเข้าถึงเทคโนโลยี ที่ทันสมัยนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.12	0.74	มาก
รวม	4.04	.68	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรสามารถเข้าถึงเครือข่ายองค์ความรู้ต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต หรือการออนไลน์ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถเรียนรู้และเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ คือ โรงเรียนมีการจัดอบรมคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 3.83$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกคู่ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 4.14

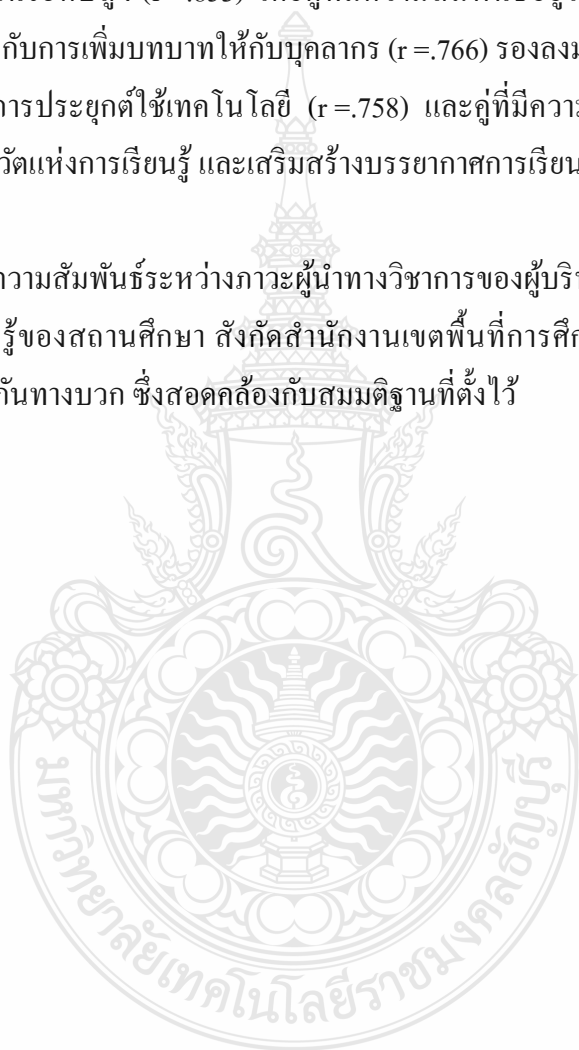
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ภาวะผู้นำทาง วิชาการของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y)					องค์กรแห่ง การเรียนรู้ ของ สถานศึกษา (Y _{tot})
	พลวัต แห่งการ เรียนรู้ (Y ₁)	การ ปรับเปลี่ยน องค์กร (Y ₂)	การเพิ่ม บทบาท ให้กับ บุคลากร (Y ₃)	การ จัดการ ความรู้ (Y ₄)	การ ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี (Y ₅)	
การกำหนด พันธกิจ (x ₁)	.611**	.691**	.710**	.641**	.642**	.728**
การบริหาร หลักสูตรและ การสอน (x ₂)	.680**	.742**	.766**	.706**	.702**	.794**
การนิเทศ การสอน (x ₃)	.672**	.706**	.725**	.703**	.691**	.772**
การกำกับ ติดตามความ ก้าวหน้าของ นักเรียน (x ₄)	.660**	.724**	.755**	.726**	.748**	.799**
การเสริมสร้าง บรรยากาศการ เรียนการสอน (x ₅)	.611**	.707**	.728**	.744**	.758**	.785**
ภาวะผู้นำทาง วิชาการของ ผู้บริหารสถาน ศึกษา (X _{tot})	.711**	.785**	.810**	.775**	.780**	.853**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .853$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงคือ การบริหารหลักสูตรและการสอนกับการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร ($r = .766$) รองลงมาคือ เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ($r = .758$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การกำหนดพันธกิจกับพลวัตแห่งการเรียนรู้ และเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนกับพลวัตแห่งการเรียนรู้ ($r = .611$)

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย
- 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย
- 5.3 สรุปผลการวิจัย
- 5.4 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.5 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.1.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวนประชากร 1,337 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน และผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ดีและครอบคลุม ผู้วิจัยได้จำแนกสถานศึกษาในแต่ละอำเภอออกเป็น 3 อำเภอ แล้วสุ่มในแต่ละชั้นตามสัดส่วนของอำเภอ ได้สถานศึกษาแยกเป็นอำเภอธัญบุรี จำนวน 6 สถานศึกษา อำเภอลำลูกกา จำนวน 8 สถานศึกษา อำเภอหนองเสือ จำนวน

7 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้นมีจำนวน 21 สถานศึกษา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาละ 1 คน และครูผู้สอน สถานศึกษาละ 14 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาในครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 315 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Krug (1992) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามแนวคิดของ Marquardt (2011) ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 33 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 3) ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร 4) ด้านการจัดการความรู้ และ 5) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.3 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.10 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 93.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.70 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.60

5.3.2 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่าที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การกำหนดพันธกิจ รองลงมาคือ การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศการสอน และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

5.3.2.1 ด้านกำหนดพันธกิจ พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดแผนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน และส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

5.3.2.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลและทิศทางเกี่ยวกับวิธีการสอนแก่ครูอย่างต่อเนื่อง

5.3.2.3 ด้านการนิเทศการสอน พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีวิธีการดำเนินงานกำกับติดตามและนำข้อมูลมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหรมีการดำเนินงานประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารวางระบบการนิเทศการสอนที่สามารถตอบสนองเป้าหมายของโรงเรียน

5.3.2.4 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานโดยนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานและมีการตรวจสอบคุณภาพของนักเรียน

5.3.2.5 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน พบว่าโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวกด้าน สื่ออุปกรณ์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน

โดยภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนัก และให้ความสำคัญในงานวิชาการของโรงเรียนผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการขับเคลื่อนองค์กร โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ

การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรและด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

5.3.3.1 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือ บุคลากรภายในโรงเรียนมีการค้นคว้าหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรภายในโรงเรียนมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อวิทยาการความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรภายในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในระดับองค์กร

5.3.3.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมวิธีดำเนินงานในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5.3.3.3 ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรทุกคนได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเองตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

5.3.3.4 ด้านการจัดการความรู้ พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอทั้งแหล่งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ในระดับกลุ่มและในระดับองค์กร

5.3.3.5 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรสามารถเข้าถึงเครือข่ายองค์ความรู้

ต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต หรือการออนไลน์ เป็นต้น และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดอบรมคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากร

โดยภาพรวมการเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการปรับเปลี่ยนองค์การของตนเอง โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารมีการมอบอำนาจให้บุคลากรสามารถตัดสินใจในการทำงานตามความ ถนัดและเชี่ยวชาญ รวมถึงสถานศึกษามีการจัดการความรู้ได้อย่างมีระบบ โดยมีการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และมีระบบมากยิ่งขึ้น

5.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านที่มี ความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ คือ การบริหารหลักสูตรและการสอนกับการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การกำหนดพันธกิจกับพลวัตแห่งการเรียนรู้ และเสริมสร้าง บรรยากาศการเรียนการสอนกับพลวัตแห่งการเรียนรู้

โดยภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ได้ .853

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.4.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดพันธกิจ รองลงมา คือ การเสริมสร้าง บรรยากาศการเรียนการสอน และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด คือ ด้านการนิเทศการสอน และ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเตรียม ความพร้อมในเรื่องการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นการกำหนดพันธกิจ

วิสัยทัศน์ และมีการทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนเพื่อรองรับการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา และจัดทำโครงการหรือการสร้างนวัตกรรมที่เป็นเลิศและนำมาพัฒนาสถานศึกษาที่เรียกว่า Best Practice ผู้บริหารจึงต้องสร้างนวัตกรรมที่เป็นเลิศในการหาจุดเด่นของโรงเรียนของตนเอง และมาใช้เป็นนโยบายที่จะช่วยพัฒนาและขับเคลื่อนสถานศึกษาของตนเองให้มีคุณภาพ ตลอดจนผู้บริหารมีการพัฒนาสถานศึกษา อีกทั้งเสริมสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศภายในโรงเรียนให้มีมุมวิชาการ และผู้บริหารยังเป็นต้นแบบที่ดีในการเป็นที่ปรึกษาทางด้านวิชาการให้กับครู สอดคล้องกับ ฉันทชนก ชัยศรี (2555) โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รัชสุดา บุตรดีศักดิ์ (2556) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาทางด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.4.1.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยมีการประชุมชี้แจง กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรช่วยกันวางแผน อีกทั้งบุคลากรมีแนวทางของการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งความสำเร็จของงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ พัชรินทร์ พันธุ์โตดี (2556) อยู่ในระดับมาก

5.4.1.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้กำหนดและวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยมีการวางแผนที่มีคุณภาพมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียน และผู้บริหารยังเป็นผู้ให้คำปรึกษาให้กับครูผู้สอน มีทักษะและความชำนาญที่จะถ่ายทอดให้กับครูผู้สอนเกี่ยวกับเทคนิคการสอนได้อย่างหลากหลายและมีแนวทางพัฒนาทางด้านสติปัญญาของนักเรียน โดยมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียน และดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้อง ฉันทชนก ชัยศรี (2555) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.4.1.3 ด้านการนิเทศการสอน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีโครงการนิเทศการสอนครู โดยผู้บริหารมีการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ให้คำแนะนำและชี้แนะกับครูผู้สอน โดยผู้บริหารมีบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการเข้าไปนิเทศการสอนของครูอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ในการดูแลเรื่องการจัดการกระบวนการเรียนการสอนของครู อีกทั้งยังส่งเสริมในเรื่องการใช้สื่ออุปกรณ์ที่จะทำให้เกิดผลดีกับตัวนักเรียน และนำผลข้อมูลจากการนิเทศการสอนของครูผู้สอนเป็นข้อมูลใน

พัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐสภา บุตรดีศักดิ์ (2556) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.4.1.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการควบคุมกำกับดูแลเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน มีการวางแผนและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของครู และมีการประเมินผลการเรียนของนักเรียนและส่งเสริมทางการเรียนของนักเรียนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมุมมองส่งเสริมเกี่ยวกับวิชาการภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ พชรินทร์ พันธุ์โตดี (2556) มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.4.1.5 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจในบทเรียนมากขึ้น และเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยมีบรรยากาศภายในโรงเรียนในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีสถานที่ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างสะดวก และสวยงาม สอดคล้องกับ วิเชียร ทองคลี (2554) โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

5.4.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากรรองลงมา คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรและด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน ในระหว่างภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ยังให้บุคลากรการวางแผนการทำงาน และมอบอำนาจให้บุคลากรได้มีการตัดสินใจในการทำงานเอง ตามความถนัดและความรับผิดชอบ และมีการจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การศึกษาดูงาน การอบรม การส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาคู่ และส่งเสริมให้บุคลากรทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับ ชีรยุทธ จิมอาษา (2551) โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปิยะ ละมุลมอญ (2556) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแต่ละด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.4.2.1 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้พัฒนาตนเองในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานซึ่งกันและกัน และมีสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในด้านต่างๆ เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาคู ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาคู งาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ ศานติเชิธร (2557) โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และแตกต่างกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ แสงโนราษ (2552) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.4.2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำหนดจัดทำโครงสร้างและมีกรอบแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ได้มีส่วนร่วมในประชุมร่วมกันวางแผนและพัฒนาเรื่องการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรภายในโรงเรียนให้มีการทำงานเป็นทีมในการร่วมกันวางแผนในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ชูศักดิ์ คนใหญ่ (2554) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.4.2.3 ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงาน โดยการกระจายอำนาจและมอบหมายอำนาจในการทำงานให้กับบุคลากรรวมทั้งส่งเสริมในการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้เรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ตลอดจนบุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ผู้บริหารมีความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ ทศวรรณ เฟิงพุม (2553) อยู่ในระดับปานกลาง

5.4.2.4 ด้านการจัดการความรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพทุมธานี เขต 2 มีการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ได้จากแหล่งเรียนรู้ บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์การ และเผยแพร่ผลงานของตนเองไปยังสถานศึกษาอื่นๆ สอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ ศานติเชิธร (2557) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.4.2.5 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหาร ได้ส่งเสริมให้บุคลากรภายใน โรงเรียนเข้าถึงเครือข่ายองค์ความรู้ต่างๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โดยมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีแหล่งสืบค้นข้อมูล เกิดความสะดวกและรวดเร็วเป็นระบบมากขึ้น สอดคล้องกับ ช่อผกา ชัยชาญ (2555) อยู่ในระดับมาก และแตกต่างกับ งานวิจัยของ ปิยะ ละมุลมอญ (2556) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4.3 จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ การบริหารหลักสูตรและการสอนกับการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนในการบริหารหลักสูตรและการสอนภายในสถานศึกษาของตนเอง ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการกำหนดนโยบายและปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผล การสอนของครู เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น อีกทั้งผู้บริหารมีการมอบอำนาจให้กับบุคลากรในการตัดสินใจในงาน บุคลากรทุกคนได้รับอำนาจให้มีส่วนร่วมในการวางแผนในกำหนดแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียน โดยการกระจายอำนาจและมอบหมายอำนาจในการทำงานให้กับบุคลากรตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า คู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การกำหนดพันธกิจกับพลวัตแห่งการเรียนรู้ และเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนกับพลวัตแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเกิดจาก ผู้บริหารโรงเรียน อาจมีการกำหนดพันธกิจ หรือกำหนดเป้าหมายของทางโรงเรียนยังไม่ชัดเจน โดยผู้บริหารขาดการประชุมชี้แจงบอกถึงวัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติ จึงทำให้บุคลากรยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองที่ชัดเจน รวมถึงขาดการประสานงานกับบุคลากรในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การประชาสัมพันธ์ในเรื่องของข้อมูลข่าวสาร ยังดำเนินการอย่างไม่ทั่วถึง รวมถึงผู้บริหารยังไม่เล็งเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมบรรยากาศภายใน

สถานศึกษาของตนเองให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขและนำมาพัฒนาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและนำมาอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรให้ความสนใจ ดังนี้

5.5.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกำหนดพันธกิจ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดกรอบเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีกรอบและทิศทางในการทำงาน ตลอดจนผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารควรมุ่งเน้นพัฒนาโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง

5.5.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาจากรายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีระดับในการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจให้กับบุคลากรได้มีส่วนร่วมการตัดสินใจในการทำงานตลอดจนยังต้องมีความไว้วางใจในตัวบุคลากรที่จะมอบหมายงาน และผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาขีดความสามารถของตน และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรได้นำความรู้ที่มีอยู่มาใช้พัฒนาในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรให้มีศักยภาพและประสบความสำเร็จ

5.5.1.3 จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงคือ การบริหารหลักสูตรและการสอนกับการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดและวางแผนในเรื่องหลักสูตร อีกทั้งผู้บริหารควรกำกับติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด ในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียน ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้อง

กระจายอำนาจและการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร มีความไว้วางใจในการตัดสินใจของบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดโครงสร้างของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ และมีการประสานงานกับบุคลากร ตลอดจนผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายในการบริหารงาน และชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมของชุมชน รวมถึงผู้บริหารมีการมอบอำนาจให้กับบุคลากรในการตัดสินใจในการทำงาน มีการกระจายงานและแบ่งสายงานที่ชัดเจน มีการกำกับนิเทศติดตามงานอย่างใกล้ชิด และชี้แนะให้คำปรึกษากับบุคลากรได้เป็นอย่างดี จึงทำให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงาน และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนรู้ของตนเองตามความรับผิดชอบและตามความถนัดใน และการจัดเก็บความรู้ ผู้บริหารยังส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาพัฒนางาน และมีลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่คุณวิจัยได้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.5.2.1 ควรศึกษาการกำหนดพันธกิจที่ส่งผลต่อพลวัตแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.5.2.2 ควรศึกษาการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพลวัตแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2558. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/moe/upload/news20/FileUpload/38049-9024.pdf>
- กรรณิการ์ แสงโนราช. (2552). การศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน วัดปากบึง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จักรกฤษ วงษ์ชาติ. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ชนากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1. (รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ชูศักดิ์ คนใหญ่. (2554). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลตำบลบ้าน จังหวัด ฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชูศรี วงศ์รัตนนะ. (2555). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: ไทเนรมิตอินเตอร์โพรแกรสซิฟ.
- ช่อผกา ชัยชาญ. (2555). การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ณัฐชนก ชัยศรี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทศวรรณ เพ็งพัฒ. (2553). ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- ธีระยุทธ จีมอฮา. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะ ละมุลมอญ. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พัชรินทร์ พันธุ์โตดี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก. น. 1-16
- รัชสุดา บุตรีศักดิ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). ปฏิวัติการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี เซ็นเตอร์.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิษณุ จุลวรรณ. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- วิรุพท์ ใบสี. (2549). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- วิจารณ์ พาณิช. (2550). วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. สืบค้นจาก [http:// www.gotoknow.org/thikm](http://www.gotoknow.org/thikm).
- วิเชียร ทองคลี. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ศุภลักษณ์ ศานติเชิธร. (2557). การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สมคิด สร้อยน้ำ และ มณฑนา อินทุสมิต. (2554). บทสรุปและประเด็นสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำในอนาคต ภาวะผู้บริหาร. ในเอกสารการประชุมสัมมนา เรื่องผู้บริหารกับการปฏิรูปการศึกษา (โครงการปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา), น. 2/3- 72/3-8. 4 กรกฎาคม, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557. สืบค้นจาก [http://www. ptt2.go.th](http://www.ptt2.go.th).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ 2556-2561. สืบค้นจาก [http:// www. opdc.go.th/ index. Php](http://www.opdc.go.th/index.Php).
- อัญชลี ปริชายศ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bennett, K., S. (1996). **An investigation of school district support in the development of Critical Skills in new principals.** (Ph.D. Dissertation, University of the Pacific).
- Coleman, D. & Adams, R., C. (1997). Establishing construct validity and reliability for The NAESP Professional development Inventory. **Journal of personnel**, **10**(3), pp.194-200.
- Cronbach, L., J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York, NY: Harper & Row.
- Cumming, T., G. & Werley, C., G. (2009). **Organization development and change** (9th ed.). Mason, OH: South Westem /Thomson Learning.
- Garvin, D., A. (2000). Building a learning organization. **Harvard Buiness Review**, **71**(5), pp.778-779.
- Hallinge & Murphy, J.(1985). What's effective for whom? School context and achievement. **Planning and Changing**, **16** (3), pp. 152-160.
- Hoover, L., J. (1998). Leadership in the 21 Century. **Principal Managing**, September, pp. 1-3.
- Hoy,W., K & Miskel. C., G. (2001). **Education administration: Theory, Research, and Practice.** New York, NY: Random House.
- Hoy,W., K & Miskel. C., G. (2001). **Education administration: Theory ,Research, and Practice** (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Krug, S. (1992). Instructional leadership : A constructivist perspective. **Educational Administration Quarterly**, **28**(3), pp. 430-443.
- Likert, R. (1961). **New patterns of management.** New York, NY: McGraw-Hill.
- 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. & Rcynolds, A. (1994). **The global learning organization.** New York, NY: Irwin.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Marquardt, M.J. (2011). **Building the learning organization : Achieving strategic advantage through a commitment to learning** (3rd ed.). Boston, MA: Nicholas Brealey.
- 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.
- Owens, R., G. (2001). **Organizational behavior in education**. New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Senge, P., M. (2006). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. London, England: Random House.
- Sillin, H. & 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), pp. 24-32.
- Windy, H. & Dimmock. C. (1993). Instructional leadership in primary and secondary school. **Journal of Educational Administration**, 31(21), pp. 43-61.
- 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
รายนามคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
และรายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายนามคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| 1. ผศ.ดร.สุทธิพร บุญส่ง | ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ |
| 2. ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รักรองรัตน์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| 3. ผศ.ดร.จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 4. ดร.ปริญญา มีสุข | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ |

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.กล้าหาญ ฦ น่าน | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 2. ดร.รสริน เจริญไชสง | อาจารย์ประจำสาขาหลักสูตรและการสอน
หัวหน้าภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 3. ดร.ธัญญภรณ์ เลาหะเพ็ญแสง | อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 4. ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม | อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 5. อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง | อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /0891.1

วันที่ 6 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธัญญภรณ์ เลาะห์เพ็ญแสง

เนื่องด้วย นางสาววรรณา เฟื่องฟู นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาววรรณา เฟื่องฟู เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /0891

วันที่ 6 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม

เนื่องด้วย นางสาววรรณณา เฟื่องฟู นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาววรรณณา เฟื่องฟู เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพตล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /0891.3

วันที่ 6 พฤษภาคม 2557


เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน

เนื่องด้วย นางสาววรรณมา เฟื่องฟู นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาววรรณมา เฟื่องฟู เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ดร.นพดล พรมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209
ที่ ศธ 0578.02 /0891.2 วันที่ 6 พฤษภาคม 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.รสริน เจริมไธสง

เนื่องด้วย นางสาววรรณมา เฟื่องฟู นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาววรรณมา เฟื่องฟู เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ดร.นพดล พราหมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /0891.4

วันที่ 6 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง

เนื่องด้วย นางสาววรรณา เฟื่องฟู นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาววรรณา เฟื่องฟู เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศธ 0578.02 / 0304

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

1 กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาววรรณฯ เฟื่องฟู นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาววรรณฯ เฟื่องฟู นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลา เข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5775020

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย (ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน)

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาววรรณ เฝื่องฟู นักศึกษาปริญญาโท ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ตามรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ

ดังนั้นข้าพเจ้าขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเป็นความลับและจะนำข้อมูลที่ได้อำไปวิเคราะห์ซึ่งจะไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของท่าน และโปรดส่งแบบสอบถามคืนผู้ประสานงานโรงเรียนของท่านภายใน 1 สัปดาห์ เพื่อให้ผู้วิจัยจะได้เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาววรรณ เฝื่องฟู

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 20-30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. 51-60 ปี

3. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหารโรงเรียน

2. ครูผู้สอน

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี

2. 6-10 ปี

3. 11-20 ปี

4. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของท่านเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารวางแผนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน					
2.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางของโรงเรียน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์โรงเรียน					
3.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางโรงเรียน เพื่อตอบสนองต่อพันธกิจของโรงเรียน					
4.	ผู้บริหารวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานของโรงเรียน					
5.	ผู้บริหารกำหนดให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน					
6.	ผู้บริหารกำหนดแผนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน					
7.	ผู้บริหารประชุมชี้แจง ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่ายของการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน					
8.	ผู้บริหารกำหนดในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง					
9.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเรื่องการวัดผลประเมินผลของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10.	ผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน					
11.	ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลและทิศทางเกี่ยวกับวิธีการสอนแก่ครูอย่างต่อเนื่อง					
12.	ผู้บริหารวางระบบการนิเทศการสอนที่สามารถตอบสนองเป้าหมายของโรงเรียน					
13.	ผู้บริหารมีการดำเนินงานกำกับนิเทศติดตามภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
14.	ผู้บริหารมีการดำเนินงานประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ					
15.	ผู้บริหารมีการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายงานด้านวิชาการของโรงเรียน					
16.	ผู้บริหารมีวิธีการดำเนินงาน กำกับติดตาม นำข้อมูลมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
17.	ผู้บริหารมีระบบกำกับติดตามงาน และพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
18.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานและมีการตรวจสอบคุณภาพของนักเรียน					
19.	ผู้บริหารส่งเสริมวิธีการที่หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน					
20.	ผู้บริหารติดตามและตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
21.	ผู้บริหารมีการดำเนินงานโดยนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
22.	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการภายในโรงเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
23.	ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
24.	ผู้บริหารส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสื่ออุปกรณ์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน					
25.	ผู้บริหารจัดทำสภาพแวดล้อมภายใน โรงเรียนให้สวยงาม เป็นระเบียบ					
26.	ผู้บริหารกำกับดูแลในเรื่องความปลอดภัย					



ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของท่านเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารมีการจัดการเรียนรู้ให้บุคลากรภายใน โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
2.	บุคลากรภายใน โรงเรียนมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อวิทยาการ ความรู้ และเทคโนโลยีสมัยใหม่					
3.	บุคลากรภายใน โรงเรียนมีการค้นคว้า หาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง					
4.	บุคลากรภายใน โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในระดับกลุ่มย่อย เช่น ระดับกลุ่มสาระ ระดับช่วงชั้น					
5.	บุคลากรภายใน โรงเรียนมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในระดับองค์กร					
6.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมวิธีดำเนินงานในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
7.	ผู้บริหารสนับสนุนภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
8.	บุคลากรภายใน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในด้านวิสัยทัศน์ของ โรงเรียน					
9.	บุคลากรภายใน โรงเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน					

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างองค์กร					
11.	โรงเรียนมีแบบอย่างวัฒนธรรมอันเหมาะสมที่บุคลากรพึงปฏิบัติ					
12.	บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
13.	บุคลากรทุกคนได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเองตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
14.	ผู้บริหารส่งเสริมหน่วยงานให้เกิดการเรียนรู้และนำไปใช้ปฏิบัติการภายในองค์กร					
15.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
16.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ					
17.	ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถและมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ					
18.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน					
19.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามขอบข่ายที่เหมาะสม					
20.	ผู้บริหารและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอทั้งจากแหล่งภายใน โรงเรียนและภายนอกโรงเรียน					
21.	บุคลากรภายในโรงเรียนมีการแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
22.	โรงเรียนมีการจัดระบบการจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
23.	โรงเรียนมีวิธีการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ					
24.	โรงเรียนมีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ในระดับกลุ่มและในระดับองค์กร					
25.	บุคลากรสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีในการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้ร่วมกันอย่างสะดวก					
26.	ผู้บริหารส่งเสริมเทคโนโลยีต่างๆในการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรของโรงเรียน					
27.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีและสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาบริหารงานภายในโรงเรียน					
28.	โรงเรียนมีการจัดอบรมคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากร					
29.	โรงเรียนส่งเสริมและอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในการทำงาน					
30.	โรงเรียนนำเทคโนโลยีต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ					
31.	โรงเรียนมีการนำข้อมูลของโรงเรียนมาจัดทำให้เป็นสารสนเทศเพื่อสืบค้นได้สะดวกและรวดเร็ว					
32.	บุคลากรสามารถเข้าถึงเครือข่ายองค์ความรู้ต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต หรือการออนไลน์ เป็นต้น					
33.	บุคลากรสามารถเรียนรู้และเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ภาคผนวก ง
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC



แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามของเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

.....
คำชี้แจง แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคำถามที่มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงในตอนต้นที่ 1 และตอนต้นที่ 2 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือเที่ยงตรงเพียงใด

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
		1	2	3	4	5	ค่า IOC
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา							
การกำหนดพันธกิจ							
1.	ผู้บริหารวางแผนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.80
2.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางของโรงเรียน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางโรงเรียน เพื่อตอบสนองต่อพันธกิจของโรงเรียน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
4.	ผู้บริหารวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
		1	2	3	4	5	ค่า IOC
5.	ผู้บริหารกำหนดให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80
6.	ผู้บริหารกำหนดแผนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การบริหารหลักสูตรและการสอน							
7.	ผู้บริหารประชุมชี้แจง ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่ายของการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
8.	ผู้บริหารกำหนดในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเรื่องการวัดผลประเมินผลของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	+1	+1	0.80
10.	ผู้บริหารกำหนดให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.80
11.	ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลและทิศทางเกี่ยวกับวิธีการสอนแก่ครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การนิเทศการสอน							
12.	ผู้บริหารวางระบบการนิเทศการสอนที่สามารถตอบสนองเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80
13.	ผู้บริหารมีการดำเนินงานกำกับนิเทศติดตามภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	-1	+1	+1	0.60

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
14.	ผู้บริหารมีการดำเนินงานประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15.	ผู้บริหารมีการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายงานด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16.	ผู้บริหารมีวิธีการดำเนินงาน กำกับติดตามและนำข้อมูลมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน							
17.	ผู้บริหารมีระบบกำกับติดตามงาน และพัฒนาให้นักเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานและมีการตรวจสอบคุณภาพของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19.	ผู้บริหารส่งเสริมวิธีการที่หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80
20.	ผู้บริหารติดตามและตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21.	ผู้บริหารมีการดำเนินงาน โดยนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
22.	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23.	ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
		1	2	3	4	5	ค่า IOC
24.	ผู้บริหารส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสื่ออุปกรณ์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25.	ผู้บริหารจัดทำสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้สวยงาม เป็นระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26.	ผู้บริหารกำกับดูแลในเรื่องความปลอดภัย	+1	+1	0	+1	+1	0.80
ตอนที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา							
ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้							
1.	ผู้บริหารมีการจัดการเรียนรู้ให้บุคลากรภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	0	+1	+1	+1	0.80
2	บุคลากรภายในโรงเรียนมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อวิทยาการ ความรู้ และเทคโนโลยีสมัยใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.	บุคลากรภายใน โรงเรียนมีการค้นคว้าหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	-1	+1	0.60
4.	บุคลากรภายในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในระดับกลุ่มย่อย เช่น ระดับกลุ่มสาระ ระดับช่วงชั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.	บุคลากรภายในโรงเรียนมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในระดับองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมวิธีดำเนินงานในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.	ผู้บริหารสนับสนุนภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
		1	2	3	4	5	ค่า IOC
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร							
8.	บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในด้านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9.	บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11.	โรงเรียนมีแบบอย่างวัฒนธรรมอันเหมาะสมที่บุคลากรพึงปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12.	บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร							
13.	บุคลากรทุกคนได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเองตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80
14.	ผู้บริหารส่งเสริมหน่วยงานให้เกิดการเรียนรู้และนำไปใช้ปฏิบัติการภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ	+1	+1	+1	+1	0	0.80

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
		1	2	3	4	5	ค่า IOC
17.	ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถและมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
18.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามขอบข่ายที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การจัดการความรู้							
20.	ผู้บริหารและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งจากแหล่งภายในสถานศึกษาและภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21.	บุคลากรภายในโรงเรียนมีการแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22.	โรงเรียนมีการจัดระบบการจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23.	โรงเรียนมีวิธีการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24.	โรงเรียนมีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ในระดับกลุ่มและในระดับองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25.	บุคลากรสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีในการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้ร่วมกันอย่างสะดวก	+1	+1	+1	-1	+1	0.60

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
		1	2	3	4	5	IOC
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี							
26.	ผู้บริหารส่งเสริมเทคโนโลยีต่างๆ ในการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรของโรงเรียน	+1	+1	-1	+1	+1	0.60
27.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีและสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาบริหารงานภายในโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80
28.	โรงเรียนมีการจัดอบรมคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	0	0.80
29.	โรงเรียนส่งเสริมและอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80
30.	โรงเรียนนำเทคโนโลยีต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
31.	โรงเรียนมีการนำข้อมูลของโรงเรียนมาจัดทำให้เป็นสารสนเทศเพื่อสืบค้นได้สะดวกและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
32.	บุคลากรสามารถเข้าถึงเครือข่ายของค์ความรู้ต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต หรือ การออนไลน์ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33.	บุคลากรสามารถเรียนรู้และเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	97.7333	400.8230	.7289	.9857
X2	97.7667	396.2540	.8095	.9853
X3	97.7333	393.0989	.8839	.9849
X4	97.6667	400.8506	.8322	.9853
X5	98.0000	392.1379	.9040	.9848
X6	98.0333	388.9299	.8208	.9853
X7	98.0000	392.4828	.8224	.9852
X8	97.8667	391.0851	.9080	.9848
X9	97.8000	392.3724	.8009	.9854
X10	97.4000	398.1103	.8155	.9853
X11	97.9667	391.1368	.8684	.9850
X12	97.9667	390.9989	.8722	.9850
X13	97.8333	393.1092	.9066	.9848
X14	97.8333	392.2126	.9337	.9847
X15	97.8333	391.5230	.9118	.9848
X16	97.7667	394.6678	.8569	.9851
X17	97.9667	394.6540	.8414	.9851
X18	97.9667	393.0678	.8497	.9851
X19	97.9000	393.3345	.9086	.9848
X20	97.8667	392.1885	.8766	.9849
X21	97.8667	390.9471	.8753	.9849
X22	98.0667	389.6506	.8835	.9849
X23	97.7333	394.8920	.8312	.9852
X24	98.0000	393.7931	.7581	.9856
X25	97.7667	391.5644	.7548	.9857
X26	97.8333	390.2816	.8422	.9851

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0
Alpha = .9857

N of Items = 26

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	120.7667	605.9782	.7689	.9856
Y2	120.8000	595.7517	.8460	.9853
Y3	120.7667	605.1506	.7920	.9855
Y4	120.8667	599.7057	.8488	.9853
Y5	120.9333	599.9954	.8691	.9853
Y6	120.7667	599.0126	.8597	.9853
Y7	120.9000	597.8862	.7732	.9856
Y8	120.9667	598.7920	.8086	.9854
Y9	121.0333	594.5851	.7988	.9855
Y10	121.1333	593.0851	.8008	.9855
Y11	120.8667	597.2920	.8273	.9854
Y12	120.6667	597.2644	.8280	.9854
Y13	120.7333	596.1333	.9027	.9851
Y14	120.6667	596.0230	.8568	.9853
Y15	120.6000	597.8345	.8933	.9852
Y16	120.7000	596.2862	.8732	.9852
Y17	120.6000	599.4897	.7741	.9856
Y18	120.8333	595.6609	.8382	.9853
Y19	120.8000	601.4759	.8274	.9854
Y20	120.7333	596.2713	.8227	.9854
Y21	120.7667	602.5989	.8126	.9855
Y22	120.6667	604.1609	.7362	.9857
Y23	120.9333	597.6506	.7178	.9858
Y24	120.9000	598.7138	.8230	.9854
Y25	120.8667	600.3954	.8313	.9854
Y26	120.8000	596.0966	.8048	.9855
Y27	120.8667	593.6368	.8116	.9855
Y28	121.0333	587.6195	.8112	.9855
Y29	120.8333	594.4195	.8663	.9852
Y30	120.8667	593.4299	.8159	.9854
Y31	121.0333	589.6195	.8452	.9853
Y32	120.7333	592.2713	.8461	.9853
Y33	120.7667	592.4609	.8318	.9854

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 33

Alpha = .9858



ภาคผนวก ฉ
รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย



รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 โรงเรียน สามารถจำแนกตามอำเภอ ได้ดังนี้

อำเภอชัยบุรี จำนวน 6 โรงเรียน

1. โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ
2. โรงเรียนชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม
3. โรงเรียนวัดแสงสรรค์
4. โรงเรียนวัดชุมแก้ว
5. โรงเรียนวัดเขียนเขต
6. โรงเรียนวัดอัยยิการาม

อำเภอลำลูกกา จำนวน 8 โรงเรียน

7. โรงเรียนเจริญศึกษา
8. โรงเรียนชุมชนเลิศพินิจพิทยาคม
9. โรงเรียนร่วมจิตประสาธ
10. โรงเรียนวัดกลางคลองสี
11. โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม
12. โรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์
13. โรงเรียนวัดพีชอุดม
14. โรงเรียนวัดมงคลรัตน์

อำเภอหนองเสือ จำนวน 7 โรงเรียน

15. โรงเรียนชุมชนบึงบา
16. โรงเรียนชุมชนประชาภิกรอำนวยเวทย์
17. โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง
18. โรงเรียนวัดจตุพิชรวาวาส
19. โรงเรียนวัดศรีสโมสร
20. โรงเรียนวัดสุขบุญศิริการาม
21. โรงเรียนอยู่ประชานุเคราะห์

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาววรรณฯ เฟื่องฟู
วัน เดือน ปีเกิด	8 พฤษภาคม 2521
ที่อยู่	304/35 หมู่บ้านการเคหะทุ่งสองห้อง แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
การศึกษา	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ในการทำงาน	พ.ศ. 2543-2552 ครูโรงเรียนทิพากรวิทยาคาร อ. ธัญบุรี จ. ปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
พ.ศ. 2553-2555	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
พ.ศ. 2556-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนวัดกลางคลองสี่ อ. ลำลูกกา จ. ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
โทรศัพท์หมายเลข	081-7941882
อีเมล	nook-1978@hotmail.com