



ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ศศิประภา ยอดศิลป์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

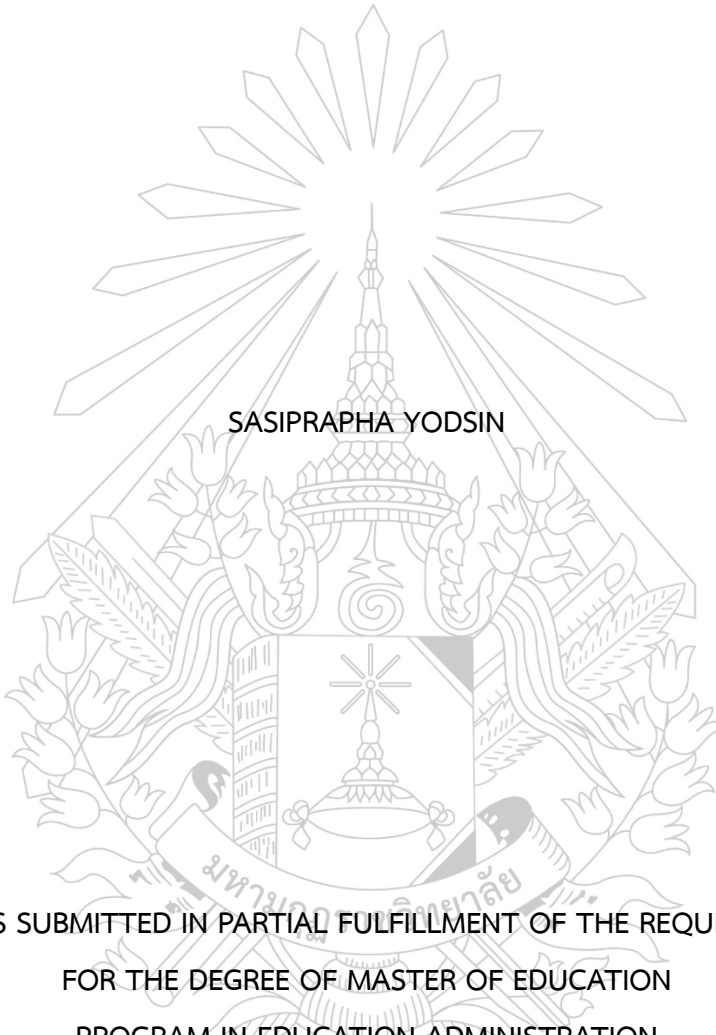
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Super Leadership of School Administrators Influencing Professional
Learning Community of School under Loei Primary Educational Service
Area Office 1

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus at the bottom. The shield is flanked by two lions and a banner at the bottom with Thai script. The entire emblem is set against a background of radiating lines.

SASIPRAPHA YODSIN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑
ชื่อนักศึกษา	ศศิประภา ยอดศิลป์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(ดร.พระครูปลัดจักรพล สิริธโร)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๑
ชื่อนักศึกษา	ศศิประภา ยอดศิลป์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 302 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .983 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก 2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .988 4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จำนวน 5 ตัว คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X7) การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (X1) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X6) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X3)

และการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X5) ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 ได้ร้อยละ 98 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .116 + .292(X7) + .161(X1) + .204(X6) + .135(X3) + .171(X5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .324(X7) + .168(X1) + .199(X6) + .155(X3) + .182(X5)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, พีแอลซี



ABSTRACT

Thesis Topic	Super Leadership of School Administrators Influencing Professional Learning Community of School under Loei Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name	SASIPRAPHA YODSIN
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Assistant Professor Chakgrit Podapol, Ph.D.

The objectives of the research were 1) to study the level of super leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office (PESAO) Loei 1, 2) to study the professional learning community (PLC) of schools under PESAO Loei 1, 3) to study the correlation between the super leadership and PLC, and 4) to study the administrators' super leadership influencing the schools' PLC. The sample group was a total of 302 teachers under PESAO Loei 1, selected through Krejcie and Morgan's calculating table and the stratified random sampling. The research tool was Likert's five-point rating scale questionnaire with the .983 reliability. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson correlation analysis and stepwise multiple regression analysis.

The research finding revealed that 1) the super leadership of the school administrators under PESAO Loei 1 was found to be totally at a high level 2) The PLC of schools under PESAO Loei 1 was found to be totally at a high level 3. The administrators' super leadership and the schools' PLC were correlated at a high level ($r = .988$) with the statistical significance of .01. 4. The school administrators' super leadership was effective to the schools' PLC under PESAO Loei 1 at a statistically significant level of 0.05. The best five predictors of super leadership, Facilitating Self-Leadership Culture (X7), Promoting Self-Leadership through Teamwork (X6),

Facilitating Self-Leadership Though Reward and Constructive Reprimand (X5), Becoming a Self-Leader (X1), Becoming a Self-set Goal (X3), and commonly predicted 98% of the schools' PLC under PESAO Loei 1. Those predictors were written as follows:

The unstandardized predictive equation:

$$\hat{Y} = .116 + .292(X7) + .161(X1) + .204(X6) + .135(X3) + .171(X5)$$

The standardized predictive equation:

$$\hat{Z} = .324(X7) + .168(X1) + .199(X6) + .155(X3) + .182(X5)$$

Keywords: Super Leadership, Professional Learning Community, PLC,



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โปตาพล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศักดินาภรณ์ นันท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ บางวิเศษ พระมหาพงศ์ทราทิพย์ สุธีโร, ดร. ดร.กรรณิกา ไวโสภา และ ดร.อาทิตย์ แสงเฉวก ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ศศิประภา ยอดศิลป์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. คำถามของการวิจัย.....	6
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
1.4. สมมุติฐานของการวิจัย.....	7
1.5. ขอบเขตการวิจัย	7
1.6. กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	8
1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	12
2.1.1. ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	12
2.1.2. คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	12
2.1.3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	12
2.1.4. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	12
2.2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	13
2.2.1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	13
2.2.2. ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	16
2.2.3. การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาปฏิบัติในโรงเรียน	17

2.2.4. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	20
2.2.5. ความหมายของแต่ละองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	27
2.3. บริบทพื้นที่วิจัย.....	34
2.3.1. สภาพพื้นที่	34
2.3.2. ทิศทางการบริหารองค์กร	34
2.3.3. สภาพการจัดการศึกษา.....	36
2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
2.4.1. งานวิจัยในประเทศ.....	36
2.4.2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	42
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	44
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	46
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล	47
3.6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4.1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
5.1. สรุปผลการวิจัย.....	73
5.2. อภิปรายผลการวิจัย	77
5.3. ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก.....	100
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
ภาคผนวก ข.....	102
หนังสือขอความอนุเคราะห์	102
ภาคผนวก ค.....	108
แบบตรวจสอบถ่วงน้ำหนัก IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ.....	108

ภาคผนวก ง.....	124
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	124
ภาคผนวก จ	137
ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	137
ภาคผนวก ฉ	139
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	139
ภาคผนวก ช	147
สถิติต่าง ๆ	147
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	157



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	สังเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำจากแนวคิดของนักการศึกษา.....	12
ตารางที่ 2.2	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	12
ตารางที่ 2.3	สังเคราะห์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากแนวคิดของนักการศึกษา.....	24
ตารางที่ 2.4	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	31
ตารางที่ 2.5	จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอ	36
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดโรงเรียน	44
ตารางที่ 4.1	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	51
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	52
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง.....	53
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้ผู้นำตนเอง	54
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง.....	55
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	56
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำหน้อย่างสร้างสรรค์.....	57
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	58

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	59
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	60
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	61
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการร่วมมือกันของทีมงาน	62
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	63
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม	64
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	65
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง ของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	68
ตารางที่ 4.17 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	68
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะ ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	69
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง ของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	70

ตารางที่ 4.20 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	71
---	----

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	72
---	----



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
ภาพที่ 2.2.1 โมเดลการวัดภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	12
ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	27



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การแข่งขันระดับนานาชาติ และความคาดหวังของสังคมต่อคุณภาพการศึกษา (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2563) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องปรับตัวและพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาทั่วโลก (สุวิมล มธรรส, 2564) การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยยังประสบปัญหาหลายประการ เช่น คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ดังที่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ได้รายงานว่าคุณภาพการศึกษาของไทยยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศในการพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วตามเป้าหมาย แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ได้รับความสนใจในวงการการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2557) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองของผู้ตาม และสร้างผู้นำในทุกระดับขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมากขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2563) แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพการศึกษา (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) PLC เป็นการรวมตัวกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (DuFour et al., 2016) โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (ศรีทน จองเซ และคณะ, 2565) การมีผู้นำที่เข้มแข็งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน PLC ให้ประสบความสำเร็จ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงต่อความยั่งยืนของการพัฒนาวิชาชีพครู (Harris and Jones, 2019) ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับแนวคิดทั้งสองโดยกำหนดเป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาการศึกษา

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) อย่างไรก็ตาม การผนวกแนวคิดทั้งสองเข้าด้วยกันในบริบทของสถานศึกษาไทยยังต้องการการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2562)

แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับภาวะผู้นำในสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แต่ยังคงพบว่ามีช่องว่างในการศึกษาวิจัยที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการศึกษาภาวะผู้นำในรูปแบบอื่น เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขณะที่การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำในบริบทของสถานศึกษาไทยยังมีจำนวนจำกัด (ศรีทน จองเซ และคณะ, 2565) งานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งเน้นการศึกษาองค์ประกอบหรือลักษณะของ PLC และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา PLC (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) แต่ยังขาดการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อน PLC โดยเฉพาะในบริบทที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับ Zhang and Yuan (2020) ที่เสนอว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการพัฒนา PLC ยังเป็นประเด็นที่ต้องการการวิจัยเพิ่มเติม โดยเฉพาะในบริบทที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ยังเป็นการศึกษาเชิงสำรวจที่มุ่งเน้นการหาความสัมพันธ์หรือการศึกษาสถานะปัจจุบัน แต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกที่วิเคราะห์กลไกและกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2556) การศึกษาในลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของการพัฒนา PLC ในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครู อีกประเด็นหนึ่งที่เป็นช่องว่างของงานวิจัย คือ การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น ขนาดของโรงเรียน ที่ตั้งหรือระดับการศึกษา (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2562) การศึกษาในลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำและการพัฒนา PLC ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นโดย Manz และ Sims ในช่วงทศวรรษที่ 1990 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการนำตนเอง (Self-leadership) ของผู้ตาม และส่งเสริมให้เกิดผู้นำในทุกะดับขององค์กร (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2565) ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างและการสอนงาน การส่งเสริมเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การส่งเสริมการให้รางวัลแก่ตนเอง การส่งเสริมการคิดในเชิง

บวก การพัฒนาวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการอำนวยความสะดวกในการเป็นผู้นำตนเอง (วรรณดี สุทธินรากร, 2565) ในบริบทของการศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความเชื่อมโยงกับการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการนำตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของตนเอง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2563) Jing et al. (2023) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสามารถส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น โดยเฉพาะด้านการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันยพร ธีระเวคิน (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ การศึกษาของ ยุทธชัย ราชดา และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2566) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสามารถนำพาสถานศึกษาผ่านพ้นวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างไรก็ตาม การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำในบริบทของสถานศึกษาไทยยังมีข้อจำกัดและความท้าทายหลายประการ ดังที่ รัตนา ดวงแก้ว (2562) ได้ชี้ให้เห็นว่า ระบบการศึกษาไทยยังมีลักษณะของความเป็นระบบราชการสูง ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ที่เน้นการกระจายอำนาจและการส่งเสริมความเป็นผู้นำของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทและวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาไทย และอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการให้เหมาะสมกับบริบทดังกล่าว

องค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวคิดที่พัฒนาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Peter Senge โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) DuFour et al. (2016) นิยาม PLC ว่าเป็นการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน องค์ประกอบสำคัญของ PLC ได้แก่ การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติส่วนบุคคล สภาพการณ์ที่สนับสนุน และการมุ่งเน้นผลลัพธ์ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565) องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนถึงลักษณะสำคัญของ PLC ที่มุ่งเน้นการ

สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ในบริบทของการศึกษาไทย แนวคิด PLC ได้รับความสนใจและการส่งเสริมอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะหลังจากที่ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้การพัฒนา PLC เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบาย "ประเทศไทย 4.0" (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) PLC ถูกมองว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2564) การศึกษาของ Zhang and Yuan (2024) พบว่า การพัฒนา PLC มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) ที่พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา PLC มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีเยี่ยม และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การศึกษาของ Harris and Jones (2022) ยังชี้ให้เห็นว่า การพัฒนา PLC มีความสำคัญในการรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในระบบการศึกษา โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ทำให้สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาที่มีการพัฒนา PLC อย่างเข้มแข็งสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า (ยุทธชัย ราชดา และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนา ดวงแก้ว (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา PLC ในสถานศึกษาไทย

จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2566 พบว่า แม้ว่าโรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่จะมีผลการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับดีขึ้นไป แต่ยังพบประเด็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาหลัก เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2566) นอกจากนี้ ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) และผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ยังพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างโรงเรียนในเขตเมืองและโรงเรียนในเขตชนบท โดยโรงเรียนในเขตชนบทมีผลการประเมินที่ต่ำกว่า (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2566) สอดคล้องกับรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ที่ระบุว่า ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษายังเป็นปัญหาสำคัญในระบบการศึกษา

ไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ห่างไกลและก้นดาร์ ในด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จากรายงานการนิเทศและติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2566) นอกจากนี้ ยังพบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูยังขาดความต่อเนื่องและไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมาลี จันทร์ชลอ (2562) ที่พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังเป็นการอบรมแบบครั้งคราว ซึ่งไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน ในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังใช้รูปแบบการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจ ขาดการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการตัดสินใจ และยังไม่สามารถส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2565) ในส่วนของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการขับเคลื่อน PLC ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า แม้จะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการขับเคลื่อน PLC แต่ยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น การขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวคิด PLC การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร การขาดเวลาและทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรม PLC และการขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน PLC อย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2566) จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (พ.ศ. 2564-2568) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัญหาสำคัญที่พบ คือ การขาดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การขาดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการขาดการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2566) นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2557) ที่ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ปัญหาสำคัญในการขับเคลื่อน PLC คือ การขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจารณ์ พานิช (2559) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัย

สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา PLC ในสถานศึกษา จากสภาพปัญหาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองของผู้ตาม และสร้างผู้นำในทุกระดับขององค์กร (นพมาศ ธีรเวคิน, 2555) การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการนำตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

จากสภาพปัญหาและความท้าทายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1" เพื่อให้ได้องค์ความรู้และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ โดยการวิจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน จากสภาพปัญหาที่พบในพื้นที่และช่องว่างทางวิชาการที่ยังขาดการศึกษาเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย ท้ายที่สุด งานวิจัยนี้จะเป็นการต่อยอดองค์ความรู้และเพิ่มพูนหลักฐานเชิงประจักษ์ในวงการการศึกษาไทย เกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป (โคภิษฐา คงโต, 2565; พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, 2567; Rahayu et al., 2023)

1.2. คำถามของการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นอย่างไร

1.2.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นอย่างไร

1.2.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

1.2.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านใดที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างไร

1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3.2 เพื่อศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4. สมมุติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4.2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.5. ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,405 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 302 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive Variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดองค์ประกอบและงานวิจัยของนักวิชาการจำนวน 9 ท่าน ดังนี้ Manz and Sims (2001) Flavia (2004) ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ ไซยา ยัมวิไล และสำราญ กำจัดภัย (2556) มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์ และศัจมา ฌ วิเชียร (2558) พิษณุภา ยืนยาว (2560) พิชัย ลิ้มเฉลิม (2560) อนุวัตร ศรี พระนาม และดาวรรณ ฤทธิการ (2560) จิราภรณ์ เข้มทอง วันทนา อมตาริยกุล และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2562) นลธวัช ยุทธวงศ์ (2564) ประกอบด้วย 1) การทำให้เป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้ติดตาม 3) การกระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่าง

สร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

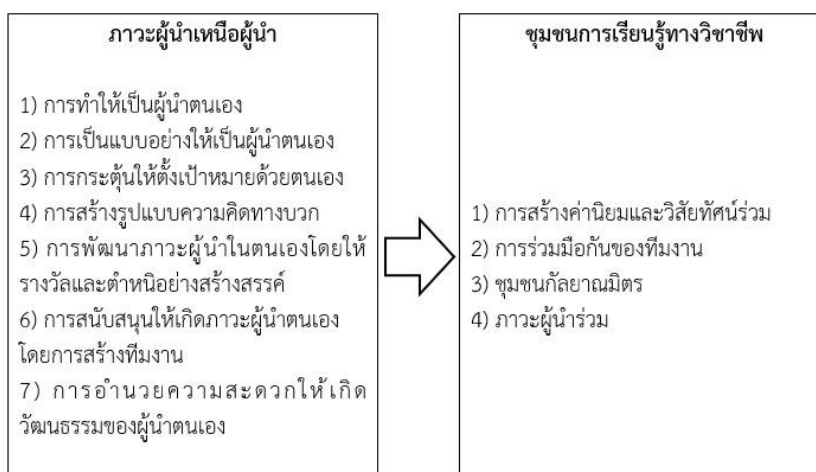
2. ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variables) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดองค์ประกอบและงานวิจัยของนักวิชาการจำนวน 14 ท่าน ดังนี้ Hord, S.M. (1997) DuFour and Eaker (1998) Sergiovanni (1998) Hipp K. & Huffman J. (2003) Stoll, Bolam, McMahon, Wallace, and Thomas (2006) Hord, Roussin, and Sommers (2009) กระทรวงศึกษาธิการ (2560) เมธาสิทธิ์ ธัญรัตน์ศรีสกุล (2560) สุชน วิเชียรสวรรค์ และคณะ (2560) สำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) อำนาจ เหลื่อน้อย (2561) ศิวกร รัตติโชติ (2561) นุริยะ อีเต (2564) สุดา นันไชยวงศ์ (2564) คือ 1. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2. การร่วมมือกันของทีมงาน 3. ชุมชนกัลยาณมิตร 4. ภาวะผู้นำร่วม

1.6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการ 9 แหล่ง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำให้เป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างให้ เป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองโดยให้รางวัลและคำทักทายอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำในตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ส่วนตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการ 11 แหล่ง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) การร่วมมือกันของทีมงาน 3) ชุมชนกัลยาณมิตร 4) ภาวะผู้นำร่วมจากแนวคิดด้านเนื้อหาและตัวแปรดังกล่าว นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามที่แสดงในภาพที่ 1.1 ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรได้เป็นผู้นำตนเอง ผู้นำมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรได้แสดงบทบาทชัดเจน มีอิสระในการตัดสินใจ มีโอกาสได้เรียนรู้ เพื่อช่วยให้บุคลากรค้นพบความสามารถของตนเอง ได้พัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ เพื่อใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ และในการนี้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การทำให้เป็นผู้นำตนเอง 2. การเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง 3. การกระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5. การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองโดยให้รางวัลและคำทักทายอย่างสร้างสรรค์ 6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

การทำให้เป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำมีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และแก้ปัญหา มีความมั่นคงทางอารมณ์ เชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ตระหนักในคุณค่าของบุคลากร มีมารยาททางสังคม ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ให้กำลังใจ แนะนำ และกระตุ้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและมีความคิดริเริ่ม นำพาพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสมในการทำงานร่วมกัน

การเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านบุคลิกภาพ การมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ คุณธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และความเสียสละ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรนำพฤติกรรมเหล่านั้นไปปรับใช้และพัฒนาตนเองเป็นผู้นำ โดยการแสดงออกดังกล่าวยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรผ่านการกระจายอำนาจและการมอบหมายงานที่มีเป้าหมายชัดเจน

การกระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้นสนับสนุน ช่วยเหลือและคลอใจให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน

เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากรและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อ ความศรัทธาและความสามารถของบุคลากรได้

การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และเจตคติที่ดีต่อบุคคลและหน่วยงาน ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และนำประโยชน์มาให้บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ใช้วิกฤตเป็นโอกาส มีหลักการทฤษฎีในการทำงาน และมีความมั่นคงทางอารมณ์ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วม ความคิดเห็นและการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์

การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การบริหารที่ส่งเสริมและจูงใจบุคลากรโดยการมอบให้รางวัลและการตำหนิเชิงสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผ่านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อความปลอดภัยและมิตรภาพ การให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างยุติธรรมเป็นหนทางที่ช่วยเสริมสร้างกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในทีมพัฒนาและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การมีส่วนร่วมของทุกคน และการยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการให้คำปรึกษา การสนับสนุนการระดมความคิด การแก้ไขความขัดแย้งในทีม และสร้างความคุ้นเคยเพื่อความเป็นกัลยาณมิตรที่นำไปสู่ความก้าวหน้าและประสิทธิผลขององค์กร

การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธาและความภักดีต่อองค์กร รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมและจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงาน ปลูกฝังความรู้และความเข้าใจในระเบียบวินัย ค่านิยมและบรรทัดฐานเพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การร่วมมือของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในการพัฒนาทักษะการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ การวิจารณ์สะท้อนผล และการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอาชีพและการศึกษาที่มีคุณภาพ ความสำคัญอยู่ที่การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาตัวเองและการร่วมมือกันในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงวิธีการสอนและการเรียนรู้ในทุกระดับ ทั้งนี้ยังช่วยลดความโดดเดี่ยวของครูและสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรในชุมชน และในการวิจัยนี้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2. การร่วมมือกันของทีมงาน 3. ชุมชนกัลยาณมิตร และ 4. ภาวะผู้นำร่วม

การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่ทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ใช้วิสัยทัศน์เป็นเข็มทิศในการขับเคลื่อนองค์กร ยอมรับความคิดเห็น สร้าง

บรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ดำเนิน งานร่วมกันภายใต้เป้าหมายที่กำหนด พัฒนาวิชาชีพครู วุฒิ ภาวะและการอยู่ร่วมกัน มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด การร่วมมือกันของทีมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์ เพื่อบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจที่มีร่วมกัน โดยการสนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยทีมงานที่ร่วมแรงร่วมใจและเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อ นำไปสู่ความสำเร็จของการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการสร้างสรรค์และนำไปปฏิบัติในชุมชนได้อย่าง สมบูรณ์

ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง ชุมชนที่เน้นสื่อสารแบบเปิดกว้างและมีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นและสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการจัดการกับความแตกแยก การพัฒนาวิชาชีพ และการสร้าง บรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ปราศจาก การใช้อำนาจกดดัน มีการร่วมมือกันในด้านวิชาการและการสนทนาเพื่อเพิ่มความเข้าใจและความ ผูกพันระหว่างสมาชิก ทำให้เกิดพื้นที่ที่มีความมั่นใจ เคารพซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทร ซึ่งเป็น พื้นฐานสำคัญในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การแบ่งปันบทบาทและความรับผิดชอบในการนำกลุ่มหรือทีมโดย เน้นการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและผู้อื่น ความหมายรวมถึงการเสริมพลังจากผู้นำ การสร้าง แรงบันดาลใจ การปรับเปลี่ยนแรงจูงใจ และการกระจายความเป็นผู้นำระหว่างสมาชิกทั้งหมด นอกจากนี้ยังรวมถึงการเป็นโค้ชและการสนับสนุนในการเติบโตของสมาชิกทีมให้มีความมั่นใจและมี ความสุขในการทำงานร่วมกัน

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการผู้อำนวยการ สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7.3 ครู หมายถึง ข้าราชการครูและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7.4 โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.8.2 ได้สารสนเทศบริบทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.8.3 ได้ใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กรประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.8.4 ผู้บริหารได้แนวทางในการใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเพื่อบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
- 2.1.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
- 2.1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
- 2.1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

- 2.2.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.2.2 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.2.3 การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาปฏิบัติในโรงเรียน
- 2.2.4 องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.2.5 ความหมายของแต่ละองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 บริบทพื้นที่วิจัย

- 2.3.1 สภาพพื้นที่
- 2.3.2 ทิศทางการบริหารองค์กร
- 2.3.3 สภาพการจัดการศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 1. งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 2. งานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 1. งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 2. งานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

2.2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abbott (2014) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การประชุมปรึกษาหารือ แบ่งปันความเชี่ยวชาญกัน ทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อพัฒนาทักษะการสอนและความสามารถทางวิชาการให้แก่นักเรียน

DuFour and Others (2010 หน้า 9-14) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของผู้เรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

Stoll and Louis (2007 หน้า 214) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง คณะครูที่ร่วมมือกันในการทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ

Bulkley and Hicks (2005 หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง เป็นลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องระหว่างครูกับครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอนรวมทั้งการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

Bryk, Camburn and Louis (1999 หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูที่เกิดขึ้นอย่างเป็นประจำ และเป็นวิถีปฏิบัติหรือความประพฤติของครูที่มีบรรทัดฐานร่วมกันในการมุ่งเน้นไปสู่การสอน และการปรับปรุงพัฒนาการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน

Hord (1997 หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การค้นหาและการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และให้ความสนใจไปที่ศักยภาพของคนภายในและภายนอกโรงเรียนในการร่วมกันส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและนักเรียนตลอดจนการพัฒนาโรงเรียน

Sergiovanni (1994 หน้า 112-113) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง สถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของสมาชิกครูโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนหรืองานด้านวิชาการโรงเรียน

Astuto and Others (1993) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง เป็นการร่วมมือกันของผู้บริหารและครูผู้สอน ในการแสวงหาความรู้และลงมือปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับวิชาชีพ และผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน

Pedler and others (1991) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง องค์การเรียนรู้ของสมาชิกทุกคน มักจะมีการพัฒนาปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2560 หน้า 7-8) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน PLC เป็นเครื่องมือพัฒนาไม่ใช่หัวข้อเรื่องในการสอน

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560, หน้า 217) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ คือ ครูกับครู และครูกับนักเรียน ที่เป็นมากกว่าการจัดการเรียนรู้ แต่ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิดความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอด การเรียนรู้ในลักษณะนี้จะเป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) นอกจากนี้ องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมา คือ ครูมีความรู้ในเนื้อหา เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชลิต ชูกำแพง (2560, หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หมายถึง เป็นการรวมตัวกันของครูผู้มีความหมายเดียวกันต่อการเรียนรู้ของศิษย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของตนเอง โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิคที่สำคัญ เช่น การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยทักษะที่สำคัญคือ การฟังและการสื่อสารที่ดี ตลอดทั้งการรักษาสัมพันธภาพในชุมชนของตน ผลดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครู และเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ชาธิณี ตรีวรัญญ (2560, หน้า 299) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพทางการศึกษา การแลกเปลี่ยนค่านิยม วิจัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และประสบการณ์ของบุคคลอย่างต่อเนื่อง

พรอัญชลี พุกชาญคำ (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรวจสอบ สะท้อนการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

มนสิข สิริสมบุญ (2561 หน้า 1-2) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำของผู้บริหาร ครู และนักการศึกษา สู่การปฏิบัติการสอนของครู บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางเรียนการสอนของผู้เรียน โดยมีการวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอน การสะท้อนผลการสอน โดยผ่านการวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมกันคิดค้นการแก้ปัญหาการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน ร่วมทำสื่อการสอน รวมทั้งสร้างกลุ่มงานของครูให้เป็นกลุ่มครูมืออาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ รวมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จและประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกชุมชน

สนอง โลหิตวิเศษ (2561 หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (learning Community) หมายถึง กลุ่มคนที่ตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นของการเรียนรู้ มีทักษะและกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกันแบบหุ้นส่วน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้ การส่งสมความรู้และการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและชุมชน

สุวิมล ว่องวาณิช (2561 หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง แนวคิดการสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมพลังของครู โดยมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการพัฒนาผู้เรียน เกิดมุมมองใหม่ในการหาวิธีการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดขึ้น ภายใต้ความเชื่อว่าการทำงานแบบร่วมมือของเพื่อนร่วมวิชาชีพจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่สำหรับพัฒนาผู้เรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา (2562 หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันในเชิงวิชาการของบุคคลที่มีวิชาชีพเดียวกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพผู้เรียนผ่านกิจกรรม มีความร่วมมือร่วมใจ และประสพการณ์ปฏิบัติในพื้นที่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

ครูสภา (2563 หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาการบริหาร การเรียนการสอน และการปฏิรูปสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความท้าทายที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งกับผู้เรียน และสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2563, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างร่วมมือร่วมพลังกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองและทุก ๆ คนในองค์กรนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างมีคุณค่า และเกิดประโยชน์ที่สร้างสรรค์ต่อทุกคนและสังคม

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การร่วมมือของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในการพัฒนาทักษะการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ การวิจารณ์สะท้อนผล และการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอาชีพและการศึกษาที่มีคุณภาพ ความสำคัญอยู่ที่การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาตัวเองและการร่วมมือกันในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงวิธีการสอนและ

การเรียนรู้ในทุกระดับ ทั้งนี้ยังช่วยลดความโดดเดี่ยวของครูและสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรในชุมชน

2.2.2. ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord (1997 หน้า 39-44) กล่าวถึงความสำคัญ ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นผลดีต่อครูผู้สอน ได้แก่ 1) ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการสอนของครู 2) สร้างความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น 3) เกิดความรู้สึกลังร่วมกันในการการเรียนรู้ 4) มีเข้าใจในเนื้อหาสาระที่สอนได้อย่างแตกฉานเพิ่มมากยิ่งขึ้น และรู้บทบาทในการสอน 5) รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพ 6) สร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้เพิ่มสูงขึ้นและลดอัตราการลางานน้อยลง 7) มีการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ที่ตรงกับลักษณะของผู้เรียนได้เด่นชัด และรวดเร็ว และ 8) สร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน ส่วนที่สองเป็นผลดีต่อนักเรียน ได้แก่ 1) ลดอัตราการตกซ้ำชั้นและการขาดเรียนของผู้เรียนน้อยลง 2) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเดิม และ 3) มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน

Reimers (2003, pp. 19-24) กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่หนึ่งเป็นความสำคัญต่อผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ระดับที่สองเป็นความสำคัญต่อผู้สอน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของผู้สอนจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การรวมตัวกันของคณะครู ผู้คนจนเกิดการเรียนรู้ทำให้ผู้สอนไม่โดดเดี่ยว มีโอกาสในการพัฒนางานอย่างรอบด้าน และระดับที่สามเป็นความสำคัญต่อชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จากการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน นักการศึกษา เจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง การส่งเสริมการเป็นผู้นำทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บังคับบัญชาชั้นสูง การมีแผนพัฒนาครูในระยะยาว ส่งเสริมการผนึกรวมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ในแผนการปฏิรูปการศึกษา การสนับสนุนการประสานความร่วมมือกันระหว่างผู้สอนเพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู การจัดสรรเวลาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Fullam (2005 หน้า 95) กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญ คือ ส่งเสริมศักยภาพการสร้างสรรค่นวัตกรรมการเรียนรู้ของครู ส่งเสริมความเป็นผู้นำของครู ช่วยเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนให้ดีขึ้น และให้โอกาสครูและเตรียมครูให้เป็นผู้นำ

DuFour (2007 หน้า 121) กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นแนวทางการดำเนินการช่วยให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ ทั้งครูผู้สอน บุคลากร จะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าการสอน และยังต้องมีการร่วมมือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายเดียวกัน โดยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

McLaughlin & Talbert (2006) กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นการร่วมมือร่วมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ และการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560 หน้า 16) กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า 1) ช่วยลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครู จากที่ต่างคนต่างทำ ขาดการร่วมกันปรึกษาทำให้ขาดเป้าหมายร่วม เปลี่ยนมาเป็นการทำงานร่วมกัน และมุ่งไปที่เป้าหมายที่ตรงกัน คือ การพัฒนาผู้เรียน 2) ช่วยเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งเนื่องมาจากการมีเพื่อนมีเครือข่ายและการทำงานร่วมกัน 3) ช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน 4) ช่วยให้การสอนในชั้นเรียนได้ผลดีมากยิ่งขึ้น ครูมีการเรียนรู้มากขึ้น เมื่อเห็นตัวอย่างการสอนที่ดีในของเพื่อนครู และเกิดการนำมาประยุกต์ในชั้นเรียนของตนเอง ส่งผลต่อการสอนที่เกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น 5) รับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้กว้างขวางรวดเร็วขึ้น เนื่องจาก ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ช่วยให้เกิดเครือข่ายและสามารถสื่อสารได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น 6) ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนเพื่อผู้เรียนเพิ่มมากขึ้น และ 7) ช่วยลดอัตราการลา และหยุดงานน้อยลงเมื่อเทียบกับสถานศึกษาที่ไม่มีการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาปรับใช้ในสถานศึกษา ตลอดจนครูมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้อย่างดียิ่งขึ้น

อดิศักดิ์ มุ่งชู (2560 หน้า 62) กล่าวถึงความสำคัญ ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจและขับเคลื่อนองค์การสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาตนเอง พัฒนางานที่มีคุณภาพต่อไป

สรุป ความสำคัญชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีความสำคัญในหลายระดับ ทั้งต่อครู นักเรียน และชุมชนการศึกษา โดยช่วยให้ครูสามารถลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน , สร้างความผูกพันกับเป้าหมายของโรงเรียน และพัฒนาวิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจให้ครู รวมถึงลดอัตราการลาและขาดงาน ในส่วนของผู้เรียน PLC ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ดีขึ้น และลดอัตราการตกซ้ำชั้น ส่วนในระดับชุมชน PLC ช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาการศึกษาผ่านการร่วมมือและการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ซึ่งช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.2.3. การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาปฏิบัติในโรงเรียน

รัตนา ดวงแก้ว (2559 หน้า 31) กล่าวถึงการนำแนวคิดและหลักการของชุมชนการเรียนรู้ลงสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น บทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องสร้างเงื่อนไขให้เอื้อต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติจริง โดยการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดสัมพันธภาพที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ งานวิจัยจากต่างประเทศที่มุ่งศึกษาการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบมืออาชีพของครู (Professional Teaching and Learning Cycle: PTLC) ให้ประสบความสำเร็จควรมีบทบาทใน 6 ประการ ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องตระหนักว่าเงื่อนไขที่จะทำให้ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบมืออาชีพให้ประสบความสำเร็จ

2. พัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ครูทุกคนในโรงเรียนร่วมแบ่งปันความรู้สึก ความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเร่งด่วนจะทำให้ครูผู้สอนร่วมกันจัดการเรียนการสอนแบบมืออาชีพ

3. วางแผนและจัดหาทรัพยากร ในการดำเนินงานของกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบมืออาชีพของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลา บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน

4. สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู การพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะสมรรถนะของครูส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

5. ตรวจสอบความก้าวหน้า การกำกับติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงานกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบมืออาชีพของครู เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษา

6. ให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นบทบาทหน้าที่ที่ต้องดำเนินการอย่างไม่มีสิ้นสุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2560 หน้า 15 - 20) คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ (Professional Learning Community: PLC) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ระบุสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินงาน เป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) ระดับสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสถานศึกษาระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 กำหนดรูปแบบกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ประชุมเชิงปฏิบัติการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.4 ออกแบบและวางแผนแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 อบรมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.6 กำกับติดตามนิเทศและประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.7 สรุปและรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.8 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถอดบทเรียนและยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา

2. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา

2.2 กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา

2.3 การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่การปฏิบัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.4 กำกับ ติดตามนิเทศ และประเมินผล

2.5 สรุปและรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา

2.6 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา

3. ระดับสถานศึกษา

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับสถานศึกษา

3.2 กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับสถานศึกษา

3.3 การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

3.4 กำกับ ติดตามนิเทศ และประเมินผล

3.5 สรุปรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.6 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่สถานศึกษา

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 8-10) ได้นำเสนอกระบวนการในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การรวมกลุ่ม 2) กำหนดบทบาทของบุคลากรใน PLC 3) ร่วมคิด ปัญหาที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน 4) หาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา 5) หาแนวทางการแก้ไขปัญหานักเรียน 6) ร่วมกันนำเสนอแนวทางเพื่อสรุปนำไปแก้ไขปัญหา 7) นำแผนที่ร่วมคิดไปใช้ตามกำหนดงาน 8) นำผลมาสรุปเพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่สำเร็จ

อดิศักดิ์ มุ่งชู (2560 หน้า 30) กล่าวถึงการนำชุมชนการเรียนรู้มาปฏิบัติในสถานศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กร ต้องทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนการเรียนรู้ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกคน

Louis and Kruse (1996, pp.357-398) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and norms) 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student

learning) 3) การร่วมมือรวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ (collaboration) 4) การเปิด รับการ
ชี้แนะการปฏิบัติงาน (Expert advice and study visit) และ 5) การสนทนาที่มุ่งเน้นสะท้อนผลการ
ปฏิบัติงาน (Reflection Dialogue)

Saito and Sato (2012, pp. 181-186) การศึกษาบทเรียน (Lesson Study) ซึ่งเป็น
กิจกรรมที่ประกอบไปด้วย 6 กระบวนการด้วยกัน ได้แก่ 1) การร่วมมือกันเพื่อวางแผนจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ (Collaboratively planning a study lesson) 2) การนำแผนการจัดกิจกรรมที่วางไว้ไป
ใช้และการสังเกตชั้นเรียน (Implementing a research lesson to be observed) 3) อภิปรายผล
จากการสังเกตชั้นเรียน (Discussing the study lesson) 4) นำแผนการจัดกิจกรรมมาปรับปรุง
(Revising the lesson plan) 5) นำแผนกิจกรรมที่ปรับปรุงไปใช้สอนอีกครั้ง (Teaching the
revised version of the lesson) และ 6) ร่วมกันสะท้อนผลของแผนการจัดกิจกรรมที่ได้รับการ
ปรับปรุง (Sharing reflections on the revised version of the lesson)

Campbell (2017, p. 9) ได้กล่าวถึงกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการพัฒนาวิชาชีพที่ใช้และ
เผยแพร่ในประเทศแคนาดา เรียกกระบวนการนี้ว่า Alberta's Professional Development
Planning cycle (PD) ได้แก่ 1) สำรวจสภาพแวดล้อมและประเมินความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง
(Conduct Environment Scan and Participant Needs Assessment) 2) วางแผนและตั้งเป้า
หมายในการพัฒนา (Develop PD program Goals) 3) ค้นหากลยุทธ์ที่เป็นไปได้ (Identify
possible PD strategies) 4) สร้างแผนปฏิบัติการและการวัดผล (Finalize Action Plan and
Measure) 5) นำแผนที่สร้างไปใช้ (Implement Action plan) 6) ทบทวน ตรวจสอบแผนเป็นระยะ
(Revised Action Plan as required) และ 7) ดำเนินการประเมินเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติการ
(Undertake Summative Evaluation)

สรุป การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาปฏิบัติในโรงเรียนต้องอาศัยการร่วมมือ
จากทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น
การสร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจและกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงการวางแผน
ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ การตรวจสอบความก้าวหน้าและการให้ความช่วยเหลือต่อเนื่อง อีกทั้ง
กระบวนการ PLC ในระดับต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาก็มีการกำหนดขั้นตอนเพื่อขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ กระบวนการสร้างชุมชนการ
เรียนรู้ยังรวมถึงการวางแผนร่วมกัน การประเมินผลและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้
เกิดผลลัพธ์ที่ดีในคุณภาพการศึกษา

2.2.4. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามทัศนะของ Hord, S.M.

Hord, S.M. (1997, pp. 14-24) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ PLC ไว้ 5 ประการ คือ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Share
Leadership) หมายถึง การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันโดยผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกัน
สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ 2) การเรียนรู้ร่วมกันและการ
ประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective creativity) หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่

หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีวิธีการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูกับนักเรียน 3) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Value and Vision) หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของนักเรียน และเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพที่ดี 4) การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions) หมายถึง ผู้บริหารควรส่งเสริม ให้กำลังใจ และยกย่องชมเชยการทำงานของครูในการทำงาน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared Personal Practice) หมายถึง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ ด้วยการลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน

2. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามทัศนะของ DuFour and Eaker

DuFour and Eaker (1998) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม 2) ความต้องการร่วมกัน 3) การร่วมมือกันของทีมงาน 4) การปฏิบัติงานและการทดลอง 5) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 6) การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้น

3. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามทัศนะของ Sergiovanni

Sergiovanni (1998 หน้า 37) กล่าวว่าองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) 4) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) 5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

4. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามทัศนะของ Hipp & Huffman

Hipp K. & Huffman J. (2003, หน้า 8-9) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ไว้ 5 ประการ คือ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Share and Supportive Leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ให้ความรับผิดชอบ และส่งเสริมภาวะผู้นำที่ร่วมกันกับผู้สอนในการบริหาร 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Value and Vision) หมายถึง การที่บุคลากรร่วมกันแสดงความเห็น และเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective Learning and Application) หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับร่วมกันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ วางแผน ค้นคว้าหาความรู้ ปฏิบัติงานของตนเอง และเรียนรู้ทักษะกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared Personal Practice) หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนและองค์กร 5) การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาการ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การให้ความ

เคารพ จริ่งใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณ์ญาณ มีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานความใกล้ชิด

5. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามทัศนะของ Stoll, Bolam, McMahon, Wallace, and Thomas

Stoll, Bolam, McMahon, Wallace, and Thomas (2006, หน้า 226-227) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Value and Vision) 2) การรับผิดชอบร่วมกัน (Collective responsibility) 3) การสืบสวนสะท้อนผลทางวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) 4) การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) 5) การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งแบบกลุ่มและแบบตัวต่อตัว (Group and individual learning promotion)

6. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามทัศนะของ Hord, Roussin, and Sommers

Hord, Roussin, and Sommers (2009) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (Shared Value and Vision) 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน (Collective responsibility for students learning) 3) การสืบสวนเพื่อสะท้อนผลทางวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) 4) การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) 5) การสนับสนุน การจัดลำดับโครงสร้างและสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships)

7. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามทัศนะของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 7-8) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน 2) ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง เปิดใจรับฟังเสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน 3) ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) กัลยาณมิตร หมายถึง เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน 5) ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ 6) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระงานคือการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

8. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามทัศนะของ เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล

เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล (2560, หน้า 227) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตร 2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้ แบบร่วมแรงร่วมใจ 5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

9. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามทัศนะของ สุชน วิเชียรสวรรค์ และคณะ

สุชน วิเชียรสวรรค์ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 2) การมี

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกัน (Shared Vision, Mission, Goal and Value) 3) การทำงานอย่างอย่างประสานความร่วมมือ (Collaborative Working) 4) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) 5) การมีกระบวนการสะท้อนคำตอบทางวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry)

10. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-30) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ (PLC) 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการมองเห็นภาพ เป้าหมาย เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเหมือนเข็มทิศ ในการขับเคลื่อน PLC 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการ พัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ผู้นำ ร่วม 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และผู้นำโดยตำแหน่ง 4) การเรียนรู้และการ พัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และ การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring communication) กลุ่มคนที่ อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ลดความเป็นองค์การที่ยึด วัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน

11. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามทัศนะของ อำนาจ เหลื่อน้อย

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561, หน้า 7-8) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะความ เป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การทำงานร่วมกัน ด้วยชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 3) ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การ มีศรัทธาร่วม การยึดหลักธรรมาภิบาลการบริหาร มีอัตลักษณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมในการนำไปใช้ใน การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากร 4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์ สร้างพลัง ในการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม 5) การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันในการสร้างภาพความเชื่อมโยงและทิศทางร่วมไปสู่โรงเรียนชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6) โครงสร้างการพัฒนาชุมชน หมายถึง โครงสร้างองค์การชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม

12. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามทัศนะของ ศิวกร รัตติโชติ

ศิวกร รัตติโชติ (2561, หน้า 37) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพไว้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) การทำงานร่วมกันของทีม 3) ภาวะ ผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจ 4) การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ 5) ชุมชน กัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน 7) การปฏิบัติงานร่วมกัน

13. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามทัศนะของ นุรียะ อีเต

[illegible]

16. ความต้องการ ร่วมกัน		✓													1	7.1
17. การปฏิบัติงาน และการทดลอง		✓													1	7.1
18. การให้ความ สำคัญกับผลที่เกิดขึ้น		✓													1	7.1
19. โครงสร้าง สนับสนุนชุมชน			✓												1	7.1
20. การส่งเสริมการ เรียนรู้ทั้งแบบกลุ่ม และตัวต่อตัว					✓										1	7.1
21. การสนับสนุนการ จัด ลำดับโครงสร้าง						✓									1	7.1
22. ต้องปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์กร							✓								1	7.1
23. การมี กระบวนการสะท้อน คำตอบทางวิชาชีพ										✓					1	7.1
24. การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน											✓				1	7.1
25. การกำหนด เป้าหมายร่วมกัน												✓			1	7.1
26. การรับการชี้แนะ จากผู้เชี่ยวชาญ												✓			1	7.1
27. เจือปนข้อเสนอแนะ													✓		1	7.1
28. การสร้าง เครือข่ายและขยาย ผลสำเร็จ													✓		1	7.1

จากตารางที่ 2.3 พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากทัศนะของนักวิชาการ 14 ท่านมี องค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี จำนวน 28 องค์ประกอบ ดังนั้น เพื่อความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบที่มีค่าความถี่ในระดับสูง ในที่นี้คือ มีค่าความถี่ ตั้งแต่ 7 ขึ้นไปหรือร้อยละ 50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบ แนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

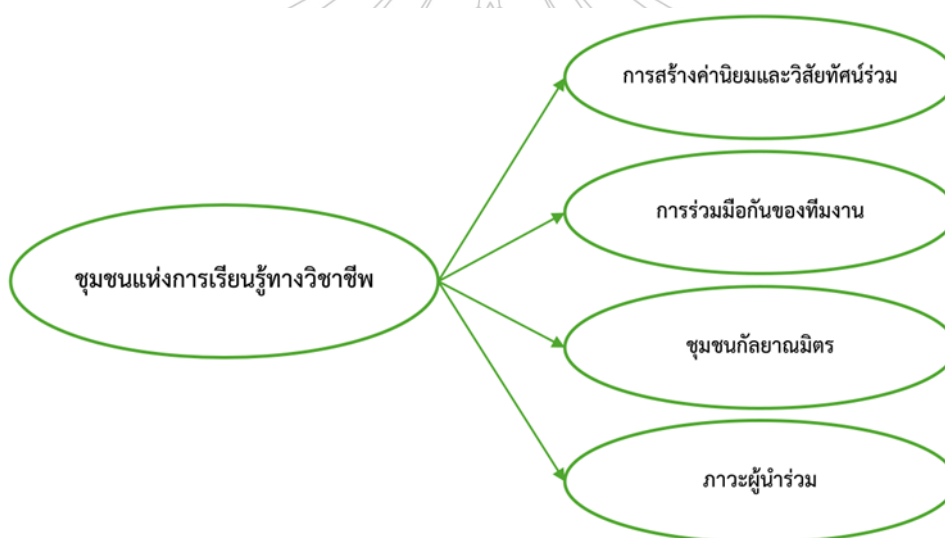
องค์ประกอบที่ 1 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบที่ 2 การร่วมมือกันของทีมงาน

องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนกัลยาณมิตร

องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำร่วม

จากตารางที่ 2.1 แสดงโมเดลการวัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ได้จากการ สังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) การร่วมมือกันของทีมงาน 3) ชุมชน กัลยาณมิตร และ 4) ภาวะผู้นำร่วม ตามที่แสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.5. ความหมายของแต่ละองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

ศิริลักษณ์ มีจันท (2560, หน้า 44) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง บุคคลมีความรู้ความเข้าใจ วิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงออกทางความคิดอย่างมีเหตุผล มีการประชุมเพื่อ สร้างความสัมพันธ์ มีการยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น ยอมรับวิสัยทัศน์องค์กร แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ร่วมกัน

จอร์จัน เสนาะกรณ (2562) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญเนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้หรือ Learning Community ในโรงเรียน ดังนั้นครูผู้จัดการเรียนรู้ที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐาน ค่านิยมและความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

จิระวดี สินทร (2562) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ การมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

เมธาสิทธิ ธัญรัตน์ศรีสกุล (2560) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อนักเรียน การรู้จักตนเองและพัฒนาวุฒิภาวะของความเป็นครู การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และการทำภารกิจต่าง ๆ ร่วมกันภายใต้เป้าหมายที่กำหนด

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วมที่มีการมองเห็นภาพ เป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน

Sergiovanni (1994) คือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน

Hord (1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

สรุปได้ว่า การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่ทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ใช้วิสัยทัศน์เป็นเข็มทิศในการขับเคลื่อนองค์กร ยอมรับความคิดเห็น สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ดำเนิน งานร่วมกันภายใต้เป้าหมายที่กำหนด พัฒนาวิชาชีพครู วุฒิภาวะและการอยู่ร่วมกัน มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด

2. การร่วมมือกันของทีมงาน

จอร์จัน เสนาะกรณ (2562) ให้ความหมายว่า การร่วมมือกันของทีมงานหมายถึง การดำเนินการในการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้การสนับสนุนบุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนให้มีโอกาสสังเกต วิพากษ์วิจารณ์ และสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมถึงการสอนของเพื่อนร่วมงาน เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน.

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ให้ความหมายว่า การร่วมมือกันของทีมงานหมายถึงการร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ของผู้เรียน.

อำนาจ เหลือน้อย (2561) ให้ความหมายว่า การร่วมมือกันของทีมงานหมายถึง รูปแบบการทำงานร่วมกันของทีมงานที่ขึ้นอยู่กับเป้าหมายหรือพันธกิจต่าง ๆ ในการดำเนินการของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้และกลุ่มเรียนรู้ รวมถึงการเป็นผู้นำในการ สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ.

อาณัติ ชันทังนร (2560, หน้า 74) ให้ความหมายว่า การร่วมมือกันของทีมงาน หมายถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป บนพื้นฐานของความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและ กัน เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การร่วมมือกันของทีมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์เพื่อบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจที่มีร่วมกัน โดยการสนับสนุนและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยทีมงานที่ร่วมแรงร่วมใจและ เคารพซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการสร้างสรรค์และนำไป ปฏิบัติในชุมชนได้อย่างสมบูรณ์

3. ชุมชนกัลยาณมิตร

Eastwood and Louis (1992) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง ชุมชนที่เปิดกว้างในการสื่อสาร ให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ชุมชนให้มีความคล่องตัวในการ ดำเนินการและการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

Boyd (1992) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง ชุมชนที่มีวัฒนธรรม แบบเปิดเผย มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยไม่มีการกดดัน

Sergiovanni (1994) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มที่มีความสัมพันธ์เชิงวิชาการอย่างเหนียวแน่นจากภายใน ลดความโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของครู

Hord (1997) ให้ความหมายว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การสร้างสรรค์ร่วมกัน ของชุมชนผ่านการสนทนาเกี่ยวกับผู้เรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมไปถึงการร่วมมือกันในการ แก้ไขปัญหา

Senge (1994) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่ใช้การ สนทนาร่วมกันในทีมเพื่อลดช่องว่างระหว่างวัยจนเกิดความไว้วางใจในการเรียนรู้และการพูดคุยกัน อย่างเป็นมิตร

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้ให้ ความหมายว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง ชุมชนที่มีวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพในการ แสดงความคิดเห็น เป็นพื้นที่ที่ปลอดภัยและไร้การกดดัน

สรุปได้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง วิชาชีพ และการสร้างบรรยากาศของ วัฒนธรรมแบบเปิดเผย ที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ปราศจากการใช้อำนาจ กดดัน มีการร่วมมือกันในด้านวิชาการและการสนทนาเพื่อเพิ่มความเข้าใจและความผูกพันระหว่าง สมาชิก ทำให้เกิดพื้นที่ที่มีความมั่นใจ เคารพซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1. การเป็นชุมชน ที่เปิดรับการสื่อสารร่วมกัน 2. การให้พื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์และความคล่องตัวในการ

ดำเนินงาน 3. การมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ 4. การมีวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดเผยโปร่งใส 5. การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น 6. การมีความสัมพันธ์ทางวิชาการที่เข้มแข็ง 7. การสนับสนุนครูในการปฏิบัติการสอน 8. การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสอน 9. การปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย และ 10. การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและไร้การกดดัน

4. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของสมาชิกและผู้นำ เพื่อสร้างพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น

เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและความสุขในการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตของสมาชิกผ่านการเสริมพลัง

สุปรียา ครูศรี (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ความรับผิดชอบร่วมกันของครูทุกคน โดยผู้บริหารจะเอื้ออำนวยการปฏิบัติงานและพัฒนาความเป็นผู้นำของทีม

นาถลดดา บุชบงค์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ ทำหน้าที่โค้ชและพัฒนาผู้อื่น

Bass (1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มเพื่อจัดโครงสร้างสถานการณ์และปรับเปลี่ยนแรงจูงใจของผู้อื่น

Pearce and Conger (2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้และการแบ่งปันบทบาทความเป็นผู้นำเพื่อพัฒนาทีม

Carson, Tesluk and Marrone (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การกระจายความเป็นผู้นำระหว่างสมาชิกในทีมแทนที่จะพึ่งผู้นำคนเดียว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วมหมายถึง การแบ่งปันบทบาทและความรับผิดชอบในการนำกลุ่มหรือทีม โดยเน้นการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและผู้อื่น ความหมายรวมถึงการเสริมพลังจากผู้นำ การสร้างแรงบันดาลใจ การปรับเปลี่ยนแรงจูงใจ และการกระจายความเป็นผู้นำระหว่างสมาชิกทั้งหมด นอกจากนี้ยังรวมถึงการเป็นโค้ชและการสนับสนุนในการเติบโตของสมาชิกทีมให้มีความมั่นใจและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1. การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง 2. สร้างพลังการเปลี่ยนแปลง 3. การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น 4. การเสริมพลังให้สมาชิกเติบโตและพัฒนา 5. การมีความรับผิดชอบร่วมกัน 6. การปฏิบัติงานเป็นทีม 7. การพัฒนาความเป็นผู้นำของทีม 8. การแนะนำและพัฒนาทีมงาน 9. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพโดยการเปลี่ยนแปลง และ 10. การกระจายความเป็นผู้นำ

จากผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังกล่าว สามารถนำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้	ประเด็นคำถาม
การสร้าง ค่านิยมและ วิสัยทัศน์ ร่วม	การที่ทุกคนใน องค์กรมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน มีการ แลกเปลี่ยน วิสัยทัศน์ ใช้ วิสัยทัศน์เป็นเข็ม ทิศในการ ขับเคลื่อนองค์กร ยอมรับความ คิดเห็น สร้าง บรรทัดฐานและ ค่านิยมร่วมกัน ดำเนิน งานร่วมกัน ภายใต้เป้าหมายที่ กำหนด พัฒนา วิชาชีพครู วุฒิ ภาวะและการอยู่ ร่วมกัน มุ่งสู่การ พัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และการ เรียนรู้ของผู้เรียน เป็นเป้า หมาย สูงสุด	1. การร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมาย ขององค์กร 2. การให้ทุกคนมี โอกาสแสดงความคิด เห็นในที่ประชุม 3. การแลกเปลี่ยนและ รวบรวมความคิดเห็นที่ แตกต่าง 4. การส่งเสริม พฤติกรรมที่สะท้อนถึง ค่านิยมองค์กร และลด ความขัดแย้ง 5. การนำผลการเรียนรู้ มาพัฒนาการสอน ร่วมกับความคิดเห็นของ ผู้เรียนและผู้ปกครอง 6. การจัดกิจกรรม พัฒนาวิชาชีพและ ทักษะใหม่ ๆ ให้ครู 7. การพัฒนาคุณภาพ และการอยู่ร่วมกัน 8. การร่วมกัน ดำเนินงานและ ประเมินผลตาม เป้าหมาย	1. ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมายของ โรงเรียน 2. ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น อย่างตรงไปตรงมาในที่ประชุม 3. มีการแลกเปลี่ยนและรวบรวม ความคิดเห็นที่แตกต่างของทุกคน ในที่ประชุม 4. มีแนวทางและกระบวนการ จัดการความขัดแย้งในโรงเรียน อย่างชัดเจน 5. มีการนำผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนมาพัฒนาการสอนใน โรงเรียนของครู 6. มีการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และทักษะใหม่ ๆ ให้ครูอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง 7. มีการจัดกิจกรรมพัฒนา ภาวะและส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 8. มีการดำเนินงานและ ประเมินผลต่อเนื่องตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ร่วมกัน 9. โรงเรียนใช้วิสัยทัศน์เป็นเกณฑ์ ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่ ทิศทางที่ตรงกัน

		9. การใช้วิสัยทัศน์เป็นเข็มทิศการขับเคลื่อนองค์กร 10. การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด	10. โรงเรียนของท่านเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด
การร่วมมือกันของทีมงาน	การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์เพื่อบรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่มีร่วมกัน โดยการสนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยทีมงานที่ร่วมแรงร่วมใจและเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการสร้างสรรคและนำไปปฏิบัติในชุมชนได้อย่างสมบูรณ์	1. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2. การกำหนดเป้าหมายและความมุ่งมั่นร่วมกัน 3. การสนับสนุนและผลักดันกันและกัน 4. การแจกจ่ายงานและความรับผิดชอบร่วมกัน 5. การตัดสินใจร่วมกัน 6. การขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง 7. การพัฒนาความสามารถทีม 8. การรับฟังและการให้ความเห็นกลับ 9. ความไว้วางใจและความเคารพ 10. การประเมินผลร่วมกัน	1. ทีมงานมีการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารและแชร์ข้อมูลกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว 2. ทีมงานร่วมกันตั้งเป้าหมายวางแผน แบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ 3. ทีมงานมีการปรึกษาหารือ ให้กำลังใจกันและกัน ให้คำแนะนำและช่วยเหลือกัน 4. ทีมงานให้ทุกคนร่วมประชุมเพื่อพิจารณาแบ่งงานและความรับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ 5. ทีมงานให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาตัดสินใจเรื่องสำคัญ 6. ทีมงานให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาและจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 7. ทีมงานให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาความสามารถของทีมงาน 8. ทุกคนรับฟังความเห็นของผู้อื่นโดยไม่โต้แย้ง และให้ความเห็นกลับในเชิงสร้างสรรค์

			9. ทุกคนยอมรับและให้เกียรติกัน และกันในการแสดงความคิดเห็น และเคารพสิทธิของผู้อื่น 10. ทุกคนร่วมกันรวบรวมและ แลกเปลี่ยนข้อมูล ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะ
ภาวะผู้นำ ร่วม	การแบ่งปัน บทบาทและความ รับผิดชอบในการ นำกลุ่มหรือทีม โดยเน้นการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลง ทั้งตนเองและผู้อื่น ความหมายรวมถึง การเสริมพลังจาก ผู้นำ การสร้างแรง บันดาลใจ การ ปรับเปลี่ยน แรงจูงใจ และการ กระจายความเป็น ผู้นำระหว่าง สมาชิกทั้งหมด นอกจากนี้ยัง รวมถึงการเป็นโค้ช และการสนับสนุน ในการเติบโตของ สมาชิกทีมให้มี ความมั่นใจและมี ความสุขในการ ทำงานร่วมกัน	1. การเรียนรู้เพื่อการ เปลี่ยนแปลงตนเอง 2. สร้างพลังการ เปลี่ยนแปลง 3. การกระตุ้นและ สร้างแรงบันดาลใจแก่ ผู้อื่น 4. การเสริมพลังให้ สมาชิกเติบโตและ พัฒนา 5. การมีความ รับผิดชอบร่วมกัน 6. การปฏิบัติงานเป็น ทีม 7. การพัฒนาความ เป็นผู้นำของทีม 8. การแนะนำและ พัฒนาทีมงาน 9. การพัฒนาตนเอง และวิชาชีพโดยการ เปลี่ยนแปลง 10. การกระจายความ เป็นผู้นำ	1. ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนพัฒนา ตนเองโดยการเข้าร่วมสัมมนาหรือ กำหนดเป้าหมายให้ที่ชัดเจน 2. ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วน ร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ร่วมกัน 3. ทีมงานร่วมแสดงความชื่นชม ยินดี รับฟังความคิดเห็น และให้ คำแนะนำโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ 4. ทีมงานยอมรับในความ หลากหลายของสมาชิก และ มอบหมายงานที่ท้าทายตาม ความสามารถ 5. ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ส่วน งานอื่น ๆ บรรลุเป้าหมาย 6. ท่านเข้าร่วมประชุม แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น สนับสนุนและ ช่วยเหลือกัน 7. ท่านเข้าร่วมรับฟังและรายงาน ความก้าวหน้าและอุปสรรค พร้อม ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น 8. ทีมงานส่งเสริมให้สมาชิกร่วม ตัดสินใจ มอบหมายงานตาม ความสามารถ และยกย่องผลงาน

			9. ทานพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาทักษะการสื่อสาร และเรียนรู้จากความผิดพลาด 10. ทีมงานกระตุ้นให้มีการสร้างทีมย่อย มอบหมายงานท้าทายให้ร่วมตัดสินใจ และไม่แทรกแซงการทำงาน
--	--	--	--

2.3. บริบทพื้นที่วิจัย

2.3.1. สภาพพื้นที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ จังหวัดเลย 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองเลย อำเภอนาดัง อำเภอเชียงคาน อำเภอปากชม และอำเภอท่าลี่

2.3.2. ทิศทางการบริหารองค์กร

1. ปณิญา

ปฏิบัติธรรมนำความดี ยึดวิถีห้าห้องชีวิตพิชิตงาน สานความดีสากล สร้างคนคุณภาพ

2. วิสัยทัศน์

สร้างคนคุณภาพ สู่วิถีใหม่ที่ยั่งยืน

3. พันธกิจ

3.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2 จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัย จากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

3.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.4 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขัน

3.5 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.6 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3.7 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

3.8 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ทุกระดับระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

4. เป้าประสงค์

4.1 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

4.2 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น สำหรับอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการทำงาน และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4.3 ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัย จากภัยพิบัติและภัยคุกคามรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ ไร้อุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

4.5 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัล ของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์ตามบริบท

4.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

5. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

2.3.3. สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 มีสถานศึกษา บุคลากรและนักเรียนใน ความรับผิดชอบ จำนวน 139 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองเลย 47 แห่ง อำเภอนาด้าง 9 แห่ง อำเภอเชียงคาน 34 แห่ง อำเภอปากชม 28 แห่ง และอำเภอท่าลี่ 21 แห่ง

ตารางที่ 2.5 จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	โรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	รองผู้บริหาร	ครูและ บุคลากร	นักเรียน
1	เมืองเลย	47	47	8	576	8014
2	นาด้าง	9	9	0	112	1537
3	เชียงคาน	34	32	2	368	3799
4	ปากชม	28	28	2	295	3973
5	ท่าลี่	21	21	1	207	2106
	รวม	139	137	13	1558	19429

2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการสรุปผลไว้ ดังนี้

2.4.1. งานวิจัยในประเทศ

1. งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ 45 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำตนเอง มีจำนวน 9 ตัวชี้วัด 2) องค์ประกอบด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก มีจำนวน 7 ตัวชี้วัด 3) องค์ประกอบด้านการอำนวยความสะดวก มีจำนวน 9 ตัวชี้วัด 4) องค์ประกอบด้านการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง จำนวน 6 ตัวชี้วัด 5) องค์ประกอบด้านการแสดงเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง จำนวน 6 ตัวชี้วัด และ 6) องค์ประกอบด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง จำนวน 8 ตัวชี้วัด 2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก 3. ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก และ 4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์กัน

พิชัย ลิ้มเฉลิม (2560, หน้า 112-117) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปความคิดในทางบวก การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีพฤติกรรมบริหารมากที่สุดคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาเท่ากันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน 4) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .704$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สายใจ ชูฤทธิ์ (2560, หน้า 132) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำหนิอย่างสร้างสรรค์ การแสดงเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก และการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง จัดระบบในการบริหารงานด้านการวางแผน การกระจายอำนาจ การติดต่อสื่อสาร การนิเทศภายใน และการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำตนเอง

สุกัญญา สุวรรณดี (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่า เพศหญิงสูงกว่า

เพศชายเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ขนาดกลางอยู่ในระดับปานกลาง และขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก

อนุวัตร ศรีพระนาม (2561, 256-257) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างวัฒนธรรมการนำตนเองมีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด และด้านการสนับสนุนและการเสริมแรงบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ผู้บริหารควรศึกษาจุดบกพร่องตนเอง สร้างตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความพอถิกรรมและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้โอกาสผู้อื่นปฏิบัติงานจนมีความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมอบความเชื่อใจในการทำงาน ไม่แสดงออกพฤติกรรมเชิงลบ สร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมงาน แนะนำแนวทางการท างานอย่างจริงจังใจสม่ำเสมอ

กฤติยา มามีชัย (2562, หน้า 64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5 เนื่องจากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้น โดยทำให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมและเป็นแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562, หน้า 80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต32 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรให้โอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากร

สามารถนำตนเองได้ของผู้บริหารสถานศึกษาและการให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ

2. งานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชนสมพร มะโนรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของโรงเรียนบ้านห่องวารี (นิพัทธ์ธรรมาภรณ์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบมีความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) 2) สภาพปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) 3) รูปแบบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของโรงเรียนบ้านห่องวารี (นิพัทธ์ธรรมาภรณ์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 คือ รูปแบบ 4T Model ซึ่งมีความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$)

นริศ ภูอาราม (2560, หน้า 229-234) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเพื่อศึกษาองค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยประกอบด้วยหลักสูตร ครู ผู้บริหาร นักเรียน ทรัพยากร และเครือข่าย ด้านกระบวนการประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ ด้านการผลิตประกอบด้วยนักเรียนและครู ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การรายงานและข้อเสนอแนะและการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ สภาพปัจจุบันของระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด ระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้มีการทำงานผ่านระบบย่อย 7 หน่วย ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียนการกำหนดจุดประสงค์ทางการเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดวิธีสอน การกำหนดสื่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้และการประเมินผล และผลการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับดีทุกคน ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปราณี ไชยภักดี (2560) ได้ศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ในการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีเพศต่างกัน ซึ่งได้มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ

เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วาสนา ทองทวีงยศ (2560, หน้า 94-98) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นวลลออ พลรักษา (2561, หน้า 269-277) ทำการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์หัตถิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา คือ การสื่อสารที่ดี ความไว้วางใจต่อกัน โครงสร้างองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โมเดลมีความไม่แปรเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา โดยได้แนวทางสำหรับสถานศึกษา ดังนี้ การสร้างเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม การจัดสรรทรัพยากรสำหรับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม จัดระบบครูพี่เลี้ยง เสริมพลังอำนาจครูปรับเปลี่ยนบทบาทครู ให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาครูในการทำวิจัย พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

ธมลพรรณ คันธนู (2562, หน้า 78-81) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดสุโขทัย พบว่า แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐานตามลำดับ 2) การประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านคะแนนสูงสุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ตามลำดับ

บัญญัติ ลาภบุญ (2562, หน้า 96-99) สภาการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า 1) สภาการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยมีสภาการดำเนินงานมากที่สุดในการสร้างภาวะผู้นำร่วมกันและเป็นไปในทางสนับสนุน รองลงมา คือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการสร้างส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่หมู่คณะ ตามลำดับ และต่ำที่สุด คือ การสร้าง เงื่อนไขเพื่อเกื้อกูล 2) ผลการเปรียบเทียบสภาการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า สภาการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ และประสบการณ์ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำ และโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ในหมู่คณะในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเท่าที่ควรกระบวนการ PLC เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ และขาดการส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนา ส่วนแนวทางการพัฒนาผู้บริหารต้องส่งเสริมในทุกกิจกรรมที่สร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเป้าหมายร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรมเปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม เสริมสร้างเกียรติภูมิแก่สถาบันวิชาชีพยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ปริศนา วิโนสุยะ (2562) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก พบว่า 1) สภาพของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความร่วมมือของทีมงานด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านเงื่อนไขการสนับสนุน และด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก พบว่า แต่ละด้านมีจำนวนแนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 7 แนวทาง ด้านความร่วมมือของทีมงาน 7 แนวทาง ด้านภาวะผู้นำ 7 แนวทาง ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพแบบแนวทางและเงื่อนไขการสนับสนุนจำนวน 9 แนวทาง ดังนี้ ควรให้ผู้บริหารและครูทุกคนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและสร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ควรให้ครูร่วมกันวางแผนดำเนินการสะท้อนผลของการจัดการเรียนรู้นำผลการสะท้อนไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ควรให้ครูได้มีอิสระและบทบาทในการร่วมการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้ครูได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่องและสนับสนุน ให้ครูมีการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดย

การศึกษาต่อ ผูกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูยกย่องชมเชยครูที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน

สุมาลี สะโรบล (2562, หน้า 83-85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเสริมกำลังใจ ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม และด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน 2) ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านชุมชนกัลยาณมิตรด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านวิสัยทัศน์ร่วมและด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับจุด .05 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 คือ ด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ด้านการเสริมกำลังใจ ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67.90

สุนันทา สุขเอี่ยม (2563, หน้า 92-99) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวม และราย ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4.2. งานวิจัยต่างประเทศ

1. งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

เอฟเวอร์ส (Evers, 1987, p. 4249-A) วิจัยประสิทธิภาพผลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน และอำนาจในตำแหน่งผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ในสภาพการณ์ที่เื้อต่อผู้นำระดับสูงและระดับต่ำ และผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ในสภาพการณ์ที่เื้อต่อผู้นำระดับปานกลาง นอกจากนั้น

พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว (ยกเว้นตัวแปรประชากร) ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงานได้โดยตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานสามารถพยากรณ์ได้สูงสุด

Flavia (2004) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับการศึกษาของรัฐตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำที่มีความเข้าใจและรู้จักเสริมศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ค่าใช้จ่ายในองค์กรลดลง และงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Mappaenre (2013, p. 93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการจัดระเบียบวัฒนธรรมและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาการทำงานของครู (กรณีศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเมืองมากันซาร์) โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีนัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานของครู โดยไม่มีผลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงานของครู แต่มีผลทางอ้อมกับการทำงานของครูโดยผ่านทางวัฒนธรรมการบริหารจัดการองค์กร และ 2) วัฒนธรรมการบริหารจัดการองค์กรไม่ส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของครู แต่ส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

Miller (2013, pp. 814-817) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุนทรียภาพในการทำงาน พบว่า 1) ปัจจัยของภาวะผู้นำที่เป็นเลิศคือการช่วยเหลือแนะนำและการส่งเสริมด้านการสื่อสาร และการอำนวยความสะดวกในเรื่องของความอิสระส่วนบุคคล และความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อสุนทรียภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวก และ 2) การกระจายอำนาจการบริหารจัดการส่งผลถึงการช่วยเหลือแนะนำและการส่งเสริมด้านการสื่อสารของสุนทรียภาพในการทำงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการอำนวยความสะดวกในเรื่องของความอิสระส่วนบุคคลและความรับผิดชอบ

2. งานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คัลแคน (Kalkan. 2016, p. 1916) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โครงสร้างระบบราชการและความมั่นใจในองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง 2) โครงสร้างระบบราชการของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง 3) ความมั่นใจในองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง 4) ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับโครงสร้างระบบราชการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและโครงสร้างระบบราชการของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความมั่นใจในองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) โครงสร้างระบบราชการและความมั่นใจในองค์กรส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติในการวิเคราะห์

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,405 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียน แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก (Simple Random Sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เล็ก	527	113
2	กลาง	693	149
3	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	185	40
รวม		1,405	302

จากตารางที่ 3.1 ประชากรในการวิจัยนี้มีจำนวน 1,405 คน โดยเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 527 คน ขนาดกลาง 693 คน และขนาดใหญ่ 185 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน เป็นครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก 113 คน ขนาดกลาง 149 คน และขนาดใหญ่ 40 คน

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แบ่งเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำให้เป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's five-level rating scale questionnaire) (Likert, R. 1961, p. 74) ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 55)

- 5 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's five-level rating scale questionnaire) (Likert, R. 1961, p. 74) ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 55)

- 5 คะแนน หมายถึง มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน คือ

1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังเคราะห์องค์ประกอบ กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนำมาสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาเพื่อสร้างข้อคำถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยนำข้อคำถามไปขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ให้ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 138) ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 หมายความว่าสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อคำถาม

3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับประชากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากการทดลองใช้มาหาคำนวนหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1974, p. 161) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ซึ่งข้อคำถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .983 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีค่าเท่ากับ .978 และข้อคำถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีค่าเท่ากับ .961 จึงสรุปว่า แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเป็นเครื่องมือในการวิจัยนี้มีความเชื่อถือได้

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษาเพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน โดย

เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ Google Form ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลในการคำนวณหาค่าสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ และขนาดของสถานศึกษาวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 163)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 163)

4.51 - 5.00 หมายถึง ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุคูณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ภัทรพร เกษสังข์, 2548, หน้า 169 – 171) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีค่า r 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

มีค่า r 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

มีค่า r 0.41 - 0.60	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
มีค่า r 0.21 - 0.40	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ
มีค่า r 0.01 - 0.20	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
มีค่า r 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

5. วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 ค่าสถิติพรรณนา

1. ค่าร้อยละ (Percentage) (%)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{x}$)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (S.D.)

3.6.2 สถิติอ้างอิง

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในงานวิจัย ดังนี้

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t หมายถึง สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ

F หมายถึง อัตราส่วนค่า F ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

SS หมายถึง ผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)

MS หมายถึง ผลประมาณของความแปรปรวน (Mean of Squares)

df หมายถึง ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

X หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

X_1 หมายถึง การทำให้เป็นผู้นำตนเอง

X_2 หมายถึง การเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง

X_3 หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

X_4 หมายถึง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

X_5 หมายถึง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

X_6 หมายถึง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

X_7 หมายถึง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

Y หมายถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวม

Y_1 หมายถึง การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

Y_2	หมายถึง การร่วมมือกันของทีมงาน
Y_3	หมายถึง ชุมชนกัลยาณมิตร
Y_4	หมายถึง ภาวะผู้นำร่วม
R	หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
S.E.	หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
b	หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
**	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยนี้เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 302 คน นำเสนอตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	92	30.5
	หญิง	210	69.5
	รวม	302	100.0
อายุ			
	น้อยกว่า 30 ปี	96	31.8
	31-40 ปี	113	37.4
	41-50 ปี	70	23.2
	51-60 ปี	23	7.6
	รวม	302	100.0
ขนาดโรงเรียน			
	เล็ก	113	37.4
	กลาง	149	49.3
	ใหญ่	40	13.3
	รวม	302	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0 ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน มีผลการวิเคราะห์ที่นำเสนอได้ตามตารางที่ 4.2 – 4.9

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

(n = 302)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การทำให้เป็นผู้นำตนเอง	4.14	0.451	มาก
2. การเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง	4.11	0.425	มาก
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.24	0.496	มาก
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.17	0.460	มาก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์	4.21	0.459	มาก
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.13	0.422	มาก
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.18	0.479	มาก
รวม	4.17	0.437	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.437) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.496) รองลงมา ได้แก่ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.459) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.425)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง

(n = 302)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมั่นใจในตนเองในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน	4.09	.638	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	4.11	.804	มาก
3. ผู้บริหารมีอภัยภัยดั่งงาม และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.00	.736	มาก
4. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าหาญในการตัดสินใจและมองโลกในแง่ดี	4.34	.592	มาก
5. ผู้บริหารมีความจริงใจและยุติธรรมในการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	.625	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง	4.51	.551	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม	4.13	.727	มาก
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและใช้ความคิดริเริ่มในการตัดสินใจ	4.03	.649	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและปฏิบัติงาน	4.25	.694	มาก
10. ผู้บริหารสนับสนุนและมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบงานสำคัญโดยไม่ก้ำก๋าย	4.10	.506	มาก
รวม	4.14	.451	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.451) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.551) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าหาญในการตัดสินใจและมองโลกในแง่ดี ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความจริงใจและยุติธรรมในการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.625)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง

(n = 302)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านบุคลิกภาพที่ดีและการปฏิบัติตน	4.07	.511	มาก
2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความสม่ำเสมอและระเบียบวินัย ในการทำงาน	4.33	.685	มาก
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน	3.87	.695	มาก
4. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความมีคุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงาน	4.23	.721	มาก
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน	3.89	.726	มาก
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความเสียสละเพื่อองค์กรและบุคลากร	4.21	.615	มาก
7. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความเฉลียวฉลาดและความสามารถ ในการแก้ไขปัญหา	3.94	.662	มาก
8. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำและการสนับสนุน ของบุคลากร	4.34	.642	มาก
9. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านการมีส่วนร่วมและการประสานงาน กับบุคลากร	4.02	.628	มาก
10. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง	4.14	.695	มาก
รวม	4.11	.425	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.425) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนของบุคลากร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.642) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความสม่ำเสมอและระเบียบวินัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.685) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.695)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

(n = 302)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมวางแผนเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร	4.26	.752	มาก
2. ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจและตระหนักถึงเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน	4.35	.685	มาก
3. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่นและเกิดศรัทธา	4.21	.641	มาก
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรในการตั้งเป้าหมาย	4.39	.786	มาก
5. ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรรายงานความคืบหน้าของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	3.94	.717	มาก
6. ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรใช้วิธีการวัดผลลัพธ์ของเป้าหมายที่ชัดเจนและโปร่งใส	4.42	.587	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง	4.21	.710	มาก
8. ผู้บริหารให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและตระหนักในผลลัพธ์ของการดำเนินการเอง	4.22	.479	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง	4.21	.827	มาก
10. ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรทำตามเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน	4.15	.734	มาก
รวม	4.24	.496	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.496) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรใช้วิธีการวัดผลลัพธ์ของเป้าหมายที่ชัดเจนและโปร่งใส ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.587) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรในการตั้งเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.786) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรรายงานความคืบหน้าของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.717)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

(n = 302)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารให้บุคลากรเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์	3.99	.642	มาก
2. ผู้บริหารสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้าหาผู้อื่น	4.29	.674	มาก
3. ผู้บริหารมีเหตุผลและหลักการชัดเจนในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	4.05	.613	มาก
4. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลและความคิดเห็นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	4.34	.768	มาก
5. ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ที่ท้าทาย	4.17	.794	มาก
6. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และเป็นต้นแบบทางพฤติกรรมที่ดี	4.46	.602	มาก
7. ผู้บริหารการส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในที่ทำงาน	4.06	.564	มาก
8. ผู้บริหารนำเอาหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการตัดสินใจและการดำเนินงาน	4.29	.560	มาก
9. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดและการตัดสินใจ	4.06	.722	มาก
10. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่ดีและสร้างสรรค์	3.98	.706	มาก
รวม	4.17	.460	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.460) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และเป็นต้นแบบทางพฤติกรรมที่ดี ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.602) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลและความคิดเห็นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.768) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่ดีและสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.706)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

(n = 302)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถและทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร	4.15	.885	มาก
2. ผู้บริหารมอบให้รางวัลที่เหมาะสมแก่บุคลากรที่ทำงานบรรลุเป้าหมาย	4.15	.587	มาก
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำเชิงบวกและเชิงสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน	4.33	.708	มาก
4. ผู้บริหารกำหนดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน	4.20	.654	มาก
5. ผู้บริหารประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค	3.94	.662	มาก
6. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้วยมิตรภาพและความปลอดภัย	4.31	.497	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	4.06	.831	มาก
8. ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	4.30	.599	มาก
9. ผู้บริหารแสดงความห่วงใยและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรตามความต้องการ	4.33	.688	มาก
10. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและเติบโตในสายงานของตนเอง	4.29	.559	มาก
รวม	4.21	.459	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.459) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำเชิงบวกและเชิงสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.708) และผู้บริหารแสดงความห่วงใยและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรตามความต้องการ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.688) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้วยมิตรภาพและความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.497) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.662)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน

(n = 302)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเข้าใจและยอมรับเป้าหมายของทีม	3.95	.680	มาก
2. ผู้บริหารให้โอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการตัดสินใจ	4.21	.721	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนมีความสัมพันธ์เชิงบวก	4.19	.663	มาก
4. ผู้บริหารให้ทุกคนรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย	4.35	.580	มาก
5. ผู้บริหารให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์และสนับสนุนการพัฒนาของทีม	4.19	.706	มาก
6. ผู้บริหารให้ทุกคนร่วมหารือและระดมความคิดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน	4.12	.757	มาก
7. ผู้บริหารมีระบบหรือแนวทางชัดเจนในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง	3.83	.708	มาก
8. ผู้บริหารให้ทุกคนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ	4.15	.596	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของสมาชิกทีม	4.08	.610	มาก
10. ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่อบอุ่น เป็นมิตร และยั่งยืน	4.20	.518	มาก
รวม	4.13	.422	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.422) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารให้ทุกคนรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.580) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.721) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีระบบหรือแนวทางชัดเจนในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.708)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน

(n = 302)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสร้างเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและรู้สึกผูกพันกับองค์กร	4.26	.825	มาก
2. ผู้บริหารจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักและความศรัทธาต่อองค์กร	4.16	.668	มาก
3. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.23	.693	มาก
4. ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.24	.614	มาก
5. ผู้บริหารกำหนดระเบียบและค่านิยมที่ดีเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.01	.675	มาก
6. ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกัน	4.37	.739	มาก
7. ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	4.11	.814	มาก
8. ผู้บริหารจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถให้แก่บุคลากร	4.05	.569	มาก
9. ผู้บริหารจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.07	.721	มาก
10. ผู้บริหารมุ่งสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.29	.600	มาก
รวม	4.18	.479	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.479) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.739) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.600) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดระเบียบและค่านิยมที่ดีเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.675)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ในการวิเคราะห์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน มีผลการวิเคราะห์ที่นำเสนอได้ตามตารางที่ 4.10 – 4.14

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

(n = 302)

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	4.12	.447	มาก
2. การร่วมมือกันของทีมงาน	4.15	.412	มาก
3. ชุมชนกัลยาณมิตร	4.19	.497	มาก
4. ภาวะผู้นำร่วม	4.10	.440	มาก
รวม	4.14	.432	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.432) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.497) รองลงมา คือ การร่วมมือกันของทีมงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.412) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.440)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

(n = 302)

รายละเอียด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน	4.06	.637	มาก
2. ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในที่ประชุม	4.11	.810	มาก
3. มีการแลกเปลี่ยนและรวบรวมความคิดเห็นที่แตกต่างของทุกคนในที่ประชุม	4.38	.551	มาก
4. มีแนวทางและกระบวนการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.18	.713	มาก
5. มีการนำผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมาพัฒนาการสอนในโรงเรียนของครู	4.12	.761	มาก
6. มีการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและทักษะใหม่ ๆ ให้ครูอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.81	.713	มาก
7. มีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.19	.585	มาก
8. มีการดำเนินงานและประเมินผลต่อเนื่องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน	4.07	.646	มาก
9. โรงเรียนใช้วิสัยทัศน์เป็นเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่ทิศทางที่ตรงกัน	4.23	.699	มาก
10. โรงเรียนของท่านเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด	4.09	.504	มาก
รวม	4.12	.447	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .447) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแลกเปลี่ยนและรวบรวมความคิดเห็นที่แตกต่างของทุกคนในที่ประชุม ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .551) รองลงมา ได้แก่ มีแนวทางและกระบวนการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .699) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและทักษะใหม่ ๆ ให้ครูอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .713)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการร่วมมือกันของทีมงาน

(n = 302)

รายละเอียด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทีมงานมีการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารและแชร์ข้อมูลกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	4.05	.510	มาก
2. ทีมงานร่วมกันตั้งเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ	4.39	.651	มาก
3. ทีมงานมีการปรึกษาหารือ ให้กำลังใจกันและกัน ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือกัน	4.08	.827	มาก
4. ทีมงานให้ทุกคนร่วมประชุมเพื่อพิจารณาแบ่งงานและความรับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ	4.03	.593	มาก
5. ทีมงานให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาตัดสินใจเรื่องสำคัญ	4.07	.712	มาก
6. ทีมงานให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาและจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.29	.601	มาก
7. ทีมงานให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาความสามารถของทีมงาน	4.07	.649	มาก
8. ทุกคนรับฟังความเห็นของผู้อื่นโดยไม่โต้แย้ง และให้ความเห็นกลับในเชิงสร้างสรรค์	4.35	.624	มาก
9. ทุกคนยอมรับและให้เกียรติกันและกันในการแสดงความคิดเห็นและเคารพสิทธิของผู้อื่น	4.07	.623	มาก
10. ทุกคนร่วมกันรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูล ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะ	4.12	.713	มาก
รวม	4.15	.412	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการร่วมมือกันของทีมงาน โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .412) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทีมงานร่วมกันตั้งเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .651) รองลงมา ได้แก่ ทุกคนรับฟังความเห็นของผู้อื่นโดยไม่โต้แย้ง และให้ความเห็นกลับในเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .624) ส่วนข้อที่มีค่าต่ำที่สุด คือ ทีมงานให้ทุกคนร่วมประชุมเพื่อพิจารณาแบ่งงานและความรับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .593)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

(n = 302)

รายละเอียด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ชุมชนของท่านรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา	4.27	.745	มาก
2. ท่านสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ และมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน	4.39	.682	มาก
3. ชุมชนของท่านมีระบบสารสนเทศและข้อมูลที่สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ	4.19	.658	มาก
4. ท่านเห็นว่า วัฒนธรรมการทำงานในชุมชนของท่านมีความเปิดเผยและโปร่งใส	4.11	.826	มาก
5. ท่านเห็นว่า ชุมชนของท่านให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย	4.06	.582	มาก
6. ชุมชนของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ให้คำปรึกษา และร่วมประชุมทางวิชาการ	4.02	.715	มาก
7. ชุมชนของท่านมีการฝึกอบรม ให้คำปรึกษา จัดหาสื่อการสอน และยกย่องชมเชยครู	4.30	.592	มาก
8. ชุมชนของท่านมีการวางแผน แลกเปลี่ยนความเห็น จัดกิจกรรม และประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกัน	4.07	.649	มาก
9. ท่านสามารถพูดคุยและแลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์กับทุกคนได้โดยไม่มีการตัดสิน	4.32	.803	มาก
10. ชุมชนของท่านมีช่องทางรับฟังและตอบสนองต่อความต้องการของทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	.733	มาก
รวม	4.19	.497	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.497) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ และมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.682) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถพูดคุยและแลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์กับทุกคนได้โดยไม่มีการตัดสิน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.803) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือท่านเห็นว่า ชุมชนของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ให้คำปรึกษา และร่วมประชุมทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.715)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม

(n = 302)

รายละเอียด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมสัมมนาหรือกำหนดเป้าหมายให้ที่ชัดเจน	3.95	.624	มาก
2. ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน	4.29	.674	มาก
3. ทีมงานร่วมแสดงความชื่นชมยินดี รับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์	4.05	.608	มาก
4. ทีมงานยอมรับในความหลากหลายของสมาชิก และมอบหมายงานที่ทำทายตามความสามารถ	4.13	.809	มาก
5. ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ส่วนงานอื่น ๆ บรรลุเป้าหมาย	4.07	.592	มาก
6. ท่านเข้าร่วมประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนและช่วยเหลือกัน	4.05	.723	มาก
7. ท่านเข้าร่วมรับฟังและรายงานความก้าวหน้าและอุปสรรค พร้อมให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น	4.30	.581	มาก
8. ทีมงานส่งเสริมให้สมาชิกร่วมตัดสินใจ มอบหมายงานตามความสามารถ และยกย่องผลงาน	4.09	.640	มาก
9. ท่านพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาทักษะการสื่อสาร และเรียนรู้จากความผิดพลาด	4.08	.714	มาก
10. ทีมงานกระตุ้นให้มีการสร้างทีมย่อย มอบหมายงานทำท่ายให้ร่วมตัดสินใจ และไม่แทรกแซงการทำงาน	3.96	.705	มาก
รวม	4.10	.440	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .440) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเข้าร่วมรับฟังและรายงานความก้าวหน้าและอุปสรรค พร้อมให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .581) รองลงมา ได้แก่ ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .674) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมสัมมนาหรือกำหนดเป้าหมายให้ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .624)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ประกอบด้วย การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (X₁) การเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง (X₂) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X₃) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X₄) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X₅) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X₆) และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X₇) และตัวแปรตาม คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y) ประกอบด้วย การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Y₁) การร่วมมือกันของทีมงาน (Y₂) ชุมชนกัลยาณมิตร (Y₃) และภาวะผู้นำร่วม (Y₄) ปรากฏผลตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	1	.907**	.853**	.772**	.917**	.878**	.850**	.920**	.946**	.873**	.875**	.838**	.918**
X ₂		1	.903**	.902**	.948**	.942**	.948**	.976**	.918**	.953**	.906**	.932**	.963**
X ₃			1	.928**	.926**	.905**	.933**	.964**	.864**	.899**	.948**	.942**	.950**
X ₄				1	.870**	.901**	.925**	.940**	.820**	.887**	.869**	.940**	.913**
X ₅					1	.913**	.932**	.970**	.928**	.921**	.940**	.919**	.964**
X ₆						1	.918**	.962**	.931**	.929**	.883**	.924**	.951**
X ₇							1	.971**	.877**	.959**	.934**	.945**	.965**
X								1	.936**	.957**	.949**	.961**	.988**
Y ₁									1	.877**	.878**	.865**	.940**
Y ₂										1	.921**	.930**	.967**
Y ₃											1	.935**	.972**
Y ₄												1	.969**
Y													1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .988 มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Y₁) ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .877 มีความสัมพันธ์กับ

5. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5) มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y) ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .964 มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์รวม (Y_1) ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .928 มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการร่วมมือกันของทีมงาน (Y_2) ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .921 มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Y_3) ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .940 และมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านภาวะผู้นำรวม (Y_4) ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .919

7. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอ่านยวความสะกดทำให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y) ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .965 มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการ สร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Y_1) ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .877 มี ความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการร่วมมือกันของทีมงาน (Y_2) ในระดับสูงมาก โดย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .959 มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านชุมชน กัลยาณมิตร (Y_3) ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .934 และมีความสัมพันธ์กับ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านภาวะผู้นำร่วม (Y_4) ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .945

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในชั้นแรก

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) สร้างสมการพยากรณ์ โดยพิจารณาจากตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.16 – 4.18

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R	S.E.
Enter	.990	.980	.979	.06232

Predictors: (Constant), X7, X1, X4, X6, X3, X5, X2

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .990 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .980 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 7 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ร้อยละ 98.9 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .06232

ตารางที่ 4.17 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	69.952	8	8.744	377.279*	.000
Residual	6.791	293	.023		
Total	76.743	301			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไปได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติต่อไป

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.108	.037		2.933	.004
การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (X ₁)	.153	.024	.160	6.460	.000
การเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้ผู้นำตนเอง (X ₂)	.050	.041	.049	1.225	.221
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X ₃)	.142	.028	.163	5.076	.000
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X ₄)	.001	.028	.002	.053	.958
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X ₅)	.159	.032	.169	4.992	.000
การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X ₆)	.189	.028	.184	6.630	.000
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X ₇)	.273	.030	.302	9.005	.000
R = .990, R ² = .980, Adjusted R ² = .979, S.E. _e = .06232,					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีตัวองค์ประกอบที่ร่วมกันพยากรณ์ จำนวน 5 ตัว คือ การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (X₁) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X₃) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X₅) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X₆) และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .153, .142, .159, .189 และ .273 ตามลำดับ ประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.980 คิดเป็นร้อยละ 98.0 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate: S.E.) เท่ากับ 0.06232 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .108 + .273(X_7) + .153(X_1) + .189(X_6) + .142(X_3) + .159(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .302(X_7) + .160(X_1) + .184(X_6) + .163(X_3) + .169(X_5)$$

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในขั้นแรก ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Stepwise Multiple Regression Analysis) สร้างสมการพยากรณ์ โดยพิจารณาจากตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.19 – 4.20

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.
1	.965 ^a	.930	.930	.11409
2	.982 ^b	.965	.965	.08097
3	.986 ^c	.973	.973	.07133

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.
4	.989 ^d	.977	.977	.06549
5	.990 ^e	.980	.979	.06229

a. Predictors: (Constant), X₇

b. Predictors: (Constant), X₇, X₁

c. Predictors: (Constant), X₇, X₁, X₆

d. Predictors: (Constant), X₇, X₁, X₆, X₃

e. Predictors: (Constant), X₇, X₁, X₆, X₃, X₅

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .990 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .980 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 5 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ร้อยละ 98.0 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .06229

ตารางที่ 4.20 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

โมเดล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	Regression	52.235	1	52.235	4012.990*	.000 ^b
	Residual	3.905	300	.013		
	Total	56.140	301			
2	Regression	54.180	2	27.090	4131.943*	.000 ^c
	Residual	1.960	299	.007		
	Total	56.140	301			
3	Regression	54.624	3	18.208	3578.570*	.000 ^d
	Residual	1.516	298	.005		
	Total	56.140	301			
4	Regression	54.866	4	13.717	3198.089*	.000 ^e
	Residual	1.274	297	.004		
	Total	56.140	301			
5	Regression	54.992	5	10.998	2834.870*	.000 ^f
	Residual	1.148	296	.004		
	Total	56.140	301			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

b. Predictors: (Constant), X₇

c. Predictors: (Constant), X₇, X₁

d. Predictors: (Constant), X₇, X₁, X₆

e. Predictors: (Constant), X₇, X₁, X₆, X₃

f. Predictors: (Constant), X₇, X₁, X₆, X₃, X₅

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไปได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.116	.036		3.234	.001
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X ₇)	.292	.026	.324	11.331	.000
การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (X ₁)	.161	.021	.168	7.723	.000
การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X ₆)	.204	.025	.199	8.151	.000
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X ₃)	.135	.023	.155	5.935	.000
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X ₅)	.171	.030	.182	5.686	.000
R = .990, R ² = .980, Adjusted R ² = .979, SE _{est} = .06229, F = 2834.870*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ในการสร้างสมการพยากรณ์ ผู้วิจัยเลือกโมเดล 5 มาใช้ในการค้นหาค่าประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จำนวน 5 ตัว คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X₇) การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (X₁) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X₆) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X₃) และการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X₅) ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อการเป็นองค์กรการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.980 คิดเป็นร้อยละ 98.0 และนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .116 + .292(X_7) + .161(X_1) + .204(X_6) + .135(X_3) + .171(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .324(X_7) + .168(X_1) + .199(X_6) + .155(X_3) + .182(X_5)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) ศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

5.1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3

5.1.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง รองลงมาได้แก่ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล่าวหาในการตัดสินใจและมองโลกในแง่ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความจริงใจและยุติธรรมในการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนของบุคลากร รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความสม่ำเสมอและระเบียบวินัยในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรใช้วิธีการวัดผลลัพธ์ของเป้าหมายที่ชัดเจนและโปร่งใส รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรในการตั้งเป้าหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรรายงานความคืบหน้าของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และเป็นต้นแบบทางพฤติกรรมที่ดี รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลและความคิดเห็นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่ดีและสร้างสรรค์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำเชิงบวกและเชิงสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน และผู้บริหารแสดงความห่วงใยและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรตามความต้องการ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้วยมิตรภาพและความปลอดภัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ทุกคนรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการตัดสินใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีระบบหรือแนวทางชัดเจนในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกัน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดระเบียบและค่านิยมที่ดีเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

5.1.3 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมา คือ การร่วมมือกันของทีมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำร่วม

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแลกเปลี่ยนและรวบรวมความคิดเห็นที่แตกต่างของทุกคนในที่ประชุม รองลงมา ได้แก่ มีแนวทางและกระบวนการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและทักษะใหม่ ๆ ให้ครูอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการร่วมมือกันของทีมงาน โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทีมงานร่วมกันตั้งเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ ทุกคนรับฟังความเห็นของผู้อื่นโดยไม่โต้แย้ง และให้ความเห็นกลับในเชิงสร้างสรรค์ ส่วนข้อที่มีค่าต่ำที่สุด คือ ทีมงานให้ทุกคนร่วมประชุมเพื่อพิจารณาแบ่งงานและความรับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ และมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถพูดคุยและแลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์กับทุกคนได้โดยไม่มีการตัดสิน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเห็นว่า ชุมชนของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ให้คำปรึกษา และร่วมประชุมทางวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเข้าร่วมรับฟังและรายงานความก้าวหน้าและอุปสรรค พร้อมให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น รองลงมา ได้แก่ ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมสัมมนาหรือกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .988

5.1.5 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จำนวน 5 ตัว คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X7) การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (X1) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X6) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X3) และการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำน้อย่างสร้างสรรค์ (X5) ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อการเป็นองค์กรการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.980 คิดเป็นร้อยละ 98.0 และนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .116 + .292(X_7) + .161(X_1) + .204(X_6) + .135(X_3) + .171(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .324(X_7) + .168(X_1) + .199(X_6) + .155(X_3) + .182(X_5)$$

5.2. อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งอธิบายได้ว่าอาจเป็นผลมาจากการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2557 (2565, 29 ธันวาคม) เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ให้กับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาให้กับผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในรูปแบบ Active Learning, STEM Education, Coding ฯลฯ และกระบวนการส่งต่อในระดับที่สูงขึ้น และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) และการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) ซึ่งจากประเด็นที่ยกมาเป็นตัวอย่างนี้จะเห็นว่า ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูได้ตั้งเป้าหมายในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจจา กสิกรรม (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันงานวิจัยอีกหลายเล่ม คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี (เจนณรงค์ พรหมหลวง, 2566) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนรินทร์ พิชัย ลัมเฉลิม (2560, หน้า 112-117) การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (สายใจ ชูฤทธิ์ (2560, หน้า 132) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (สุกัญญา สุวรรณดี, 2560) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (อนุวัตร ศรีพระนาม (2561, 256-257) การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (กฤติยา มามีชัย, 2562, หน้า 64) และภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (เทพรัตน์ ศรีคราม, 2562, หน้า 80)

5.2.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งอธิบายได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความร่วมมือร่วมแรงกันในการ

เรียนรู้ร่วมกันของครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับผลการเรียนรู้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดความสำเร็จของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ฮิปป์ และ ฮัฟฟ์แมน (Hipp & Huffman, 2003) ที่ระบุว่ามียอดประกอบสำคัญ คือ 1) การมีภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ (Supportive and shared leadership) ที่ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจให้รับผิดชอบและการตัดสินใจ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Share values and vision) ที่ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ 3) การร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (Collective learning and application of learning) ที่ทุกคนร่วมกันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศเพื่อวางแผน แก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน 4) การแบ่งปันประสบการณ์ (Shared personal practice) ที่ทุกคนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สังเกตห้องเรียน และให้ข้อเสนอแนะ และ 5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน (Supportive conditions) การเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ (Collegial relationship) ที่ทุกคนปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและความใกล้ชิดสนิทสนม เนื่องจากครูเป็นผู้นำและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ (Hord, 1997) ครูร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยไม่ปล่อยให้ครูบางคนรู้สึกโดดเดี่ยวเพียงลำพัง (Sergiovanni, 1994) ซึ่งผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ไชยภักดี (2560) ที่ได้ศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัยอีกหลายเรื่อง ได้แก่ 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา (วาสนา ทองทวีงยศ, 2560, หน้า 94-98) ที่ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดสุโขทัย (อมลพรรณ คันธนู, 2562, หน้า 78-81) ที่พบว่า แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน ตามลำดับ 3. สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 (บัญญัติ ลาภบุญ, 2562, หน้า 96-99) ที่พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีสภาพการดำเนินงานมากที่สุดในด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกันและเป็นไปในทาง

สนับสนุน รองลงมา คือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการสร้างส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่หมู่คณะ ตามลำดับ และต่ำที่สุด คือ การสร้างเงื่อนไขเพื่อเกื้อกูล และ 4. การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก (ปริศนา วิโนสุยะ, 2562) ที่พบว่า 1) สภาพของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความร่วมมือของทีมงานด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านเงื่อนไขการสนับสนุน และด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมากตามลำดับ

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.480$) ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เห็นความสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นทีม จึงได้ส่งเสริมให้ทุกคนสร้างภาวะผู้นำตนเองให้เกิดขึ้น ทุกคนสามารถตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ทุกคนสามารถพูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยศึกษาจากประสบการณ์ของทุกคน ร่วมกันศึกษาและแนะนำกันและกันในด้านวิชาการ กระทั่งเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นมา ทำให้บรรยากาศการทำงานภายในสถานศึกษามีความอบอุ่น เป็นกันเอง เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน และมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับ พิชัย ลิ่งเฉลิม (2560) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นจุดเด่นของผู้นำหรือผู้บริหารในการเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน แนะนำ ส่งเสริม และให้กำลังใจแก่บุคลากร ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้บุคลากรรับรู้หรือสัมผัสได้ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้นมุ่งไปที่การมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้พัฒนาสู่การเป็นผู้นำตนเอง ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้นำตนเองจึงมีอิสระในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองมากกว่าที่จะเป็นผู้คอยรับคำสั่งจากผู้อื่น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.704$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Flavia (2004) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับการศึกษาของรัฐตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำที่มีความเข้าใจและรู้จักเสริมศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ค่าใช้จ่ายในองค์กรลดลง และงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

5.2.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำร่วมกันพยากรณ์ จำนวน 5 ตัวแปร คือ การอำนวยความสะดวก

สะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X7) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X6) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X5) การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (X1) และการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X3) ร่วมกัน พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ร้อยละ 98 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้บุคคลได้เป็นผู้นำตนเอง ซึ่งส่งผลโดยตรงกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การร่วมมือกันของทีมงาน ชุมชนกัลยาณมิตร และสร้างภาวะผู้นำร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา ทองทวียังยศ (2560, หน้า 94-98) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และสอดคล้องกับ นวลลออ พลรักษา (2561, หน้า 269-277) ทำการสร้างโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา คือ การสื่อสารที่ดี ความไว้วางใจต่อกัน โครงสร้างองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โมเดลมีความไม่แปรเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา โดยได้แนวทางสำหรับสถานศึกษา ดังนี้ การสร้างเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม การจัดสรรทรัพยากรสำหรับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม จัดระบบครูพี่เลี้ยง เสริมพลังอำนาจครูปรับเปลี่ยนบทบาทครู ให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาครูในการทำวิจัย พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

5.3. ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และควรเป็นแบบอย่างด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ให้อำนาจปรึกษา และร่วมประชุมทางวิชาการ และควรให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

3. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ จำนวน 5 ตัวแปร ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาการเป็นผู้นำเหนือผู้นำตามที่มีอิทธิพล โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ตัวแปรการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มีองค์ประกอบ 7 ด้าน แต่มีอิทธิพลร่วมกันพยากรณ์ 5 ด้าน เพื่อพัฒนาให้เกิดความชัดเจน จึงควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. จากผลการวิจัยควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



บรรณานุกรม

- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรองกาญจน์ นาแพร่. (2560). การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). คู่มือการอบรมคณะกรรมการการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กันยพร อีระเวคิน จิตภา ธีรศิริกุล และ ธนวรรณ แสงสุวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการเพื่อสังคมด้านอุตสาหกรรมอาหารอินทรีย์ในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 11(3), 325-332.
- กัลยา อินทรีย์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิจจา กลสิกรรม. (2561). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). สุดยอดภาวะผู้นำ: Super Leadership. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.

เกศดา ศรีสม. (2553). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ครูสกา. (2563). การเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประจำปี 2563. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2566 จาก
http://www.kksec.go.th/amss25/modules/book/upload_files.pdf

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การบริหารองค์การและบุคลากร
ทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.

จารุวรรณ กีก้อง. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: คณะครุ
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จิระวดี สินทร. (2562). ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพกับการสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อการมีส่วนร่วมในการ
พัฒนางาน. ใน บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

จิราภรณ์ เข้มทอง วันทนา อมตารียกุล และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2562). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20. วารสารบัณฑิตวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี. 1(1). (มกราคม-มิถุนายน 2562)

จूरรัตน์ เสนาะกรรณ. (2562). กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดกิจกรรมการ
เรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคประเทศไทย 4.0.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 30(1), 12-23.

- ชวลิต ชูกำแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู Professional Learning Community: PLC. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 23(2), 1-6.
- ชาญณรงค์ พงษ์ชัยน. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาริณี ตรีวิทย์. (2560). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน: แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 45(1), 299
- ณรงค์ศักดิ์ วัชร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวรรณ ฤทธิการ. (2558). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. วารสารบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 11(2). กรกฎาคม - ธันวาคม
- ตะวันฉาย โกพัน. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพรัตน์ ศรีธรรม. (2562). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: คณะครุ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธนสมพร มะโนรัตน์. (2560). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชาติของโรงเรียนบ้านหนองวารี (นิพัทธ์ธรรมมาภรณ์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วารสารงานวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ.5(1), มกราคม-มิถุนายน. 43-63
- ธมลพรรณ คันธนู. (2562) สภาพการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). โน้ตย่อบริหาร. เชียงใหม่: ออเรนจ์ กรุป ดีไซน์.
- นพมาศ ธีระเวคิน. (2555). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นริศ ภูอาราม. (2560). การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา). สารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นลธวัช ยุทธวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1. วารสารศึกษาวิทยาลัยนครราชสีมา ๑.1 (มกราคม-มิถุนายน) มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- นวลลออ พลรักษา. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 14(2), มกราคม-ธันวาคม. 55-66.
- นาถดา บุชบงค์. (2563). สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงค์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- นุริยะ อีเต. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 32(1), 50-60.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บัญญัติ ลาภบุญ. (2562). สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

บุตรี จารุโรจน์. (2549). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ประทีป นิ้มมา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: Managing and Development Human Resource. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

ปริศนา วิโนสุยะ. (2562). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร

ปิยวัฒน์ มีคุณ. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 อุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

พนิดา สุวรรณมาลา. (2557). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรอัญชลี พุกชาญคำ. (2560). คู่มือเอกสารประกอบบรรยาย “การพัฒนาบุคลากรกลุ่มโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร” PLC ชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพ Professional Learning Community. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาครู
คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

พิชญาภา ยืนยาว. (2560). ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Super Leader Of Education
Administrators). มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ Veridian E-Journal,
Silpakon University. (มกราคม-เมษายน 2561).

พิชัย ลิมเฉลิม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏธนบุรี.

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2558). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2562). หลักคิด: การจัดการหลักสูตรและการสอน. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์, ไซยา ยิมวิไล และสำราญ กำจัดภัย. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
เหนือผู้นำสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดสกลนคร. วารสารมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มนสิข สิริสมบุญ. (2561). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ, 7(2), 1-8

มนัชา ธรรมลิขิต. (2559). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์ และศจีมาศ ณ วิเชียร. (2558). การวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบของสุดยอด
ภาวะผู้นำในองค์กร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และ ปิยพงศ์ สุขเมตติกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา

กรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OJED, 9(3), 2014, pp. 392-406.

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตน์ศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2(2), 2560.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: วี.เจ. พรินติ้ง.

ยุทธชัย ราชดา และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2566). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้การมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, [S.l.], v. 7, n. 1, p. 651-665,

รัตนา ดวงแก้ว. (2559). การนิเทศการเรียนการสอน. หน่วยที่ 2-3. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

รัตนา ดวงแก้ว. (2562). การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 9(2), 208-218

รัตนา ดวงแก้ว. (2562). การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 9(2), 208-218

วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณดี ชายสมุทร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วรรณดี สุทธิจินการ. (2565). การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้ที่มีความหมาย. กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). รายงานการวิจัยรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). รายงานการวิจัยรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

วิจารณ์ พานิช. (2559). บันทึกชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ. เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.

วิชัย วงศ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2563). การออกแบบการเรียนรู้ใน New Normal. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิชัย วงศ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทิศร่วมสมัยปัจจุบัน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2563). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

ศรีทน จองเซ รัตนา ดวงแก้ว & ชูชาติ พวงสมจิตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่สูง อำเภอเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 11(3), 38–52.

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2557). Professional Learning Community: PLC. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2562. จาก: http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=3311&p=1

ศิริลักษณ์ มีจันท. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

พระนครศรีอยุธยา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ศิวกร รัตติโชติ. (2561). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เศาวนิต เสวตณานนท์. (2548). ภาวะผู้นำแบบสุดยอดในภาวะผู้นำ. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2541). ปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย. นนทบุรี: สำนักงานโครงการปฏิรูกระบบบริการสาธารณสุข.

สนอง โลหิตพิเศษ. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 53, 2561.

สมุทพร ชำนาญ. (2559). ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. ระยอง: พี. อาร์. การพิมพ์.

สวิตตา ประเสริฐสาร. (2559). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมมา รณิรัย. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

สายใจ ชูฤทธิ์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. สารนิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (2566). แผนการดำเนินงาน ปี 2566 – 2570. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2564-2565). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2564 สภาวะการณ์การจัดการศึกษาตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional learning community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2563). หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 3, น. 6-1-52). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). ภาวะผู้นำเหนือผู้ดำรงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุดา นันไชยวงศ์. (2564). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนเทิงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วารสารการวิจัยกาสะลองคำ, 15(1), 41-56.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2562). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพิร์ทเน็ต
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2565). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา สุขเอี่ยม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุปรียา ครูศรี. (2563) รูปแบบการพัฒนาคูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. พัฒนวารสาร (Baddhana Journal), 7(2), 316-329.
- สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง และชนินทร์ จักภพโยธิน. (2562). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับองค์การภาครัฐ. ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2 วันที่ 19 มกราคม 2562 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2566 จาก <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vtgcgMHyOZYJ:hs.sru.ac.th/useruploads/files/20190306/>
- สุนารี สะโรบล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุมาลี จันทรล่อ. (2562). “การจัดการศึกษาในระบบฝึกหัดภาคในยุค 4.0.” วารสารนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2562: วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, 12-27.
- สุวิมล มธูรส. (2564). การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค NEW NORMAL COVID-19. วารสารรัชต์ภาคย์. 15(40). พฤษภาคม – มิถุนายน 2564, 33 – 42.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2561). การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2561. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

หทัยวัลย์ คุ่มภัย. (2554). ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อดิศักดิ์ มุ่งชู. (2560). แนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. หลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 7 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2560.

อดุลย์ วงศ์ศรีคุณ. (2557). การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21: ผลผลิตและแนวทางการพัฒนา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 8(1), 1-17.

อนุวัตร ศรีพระนาม. (2561). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อาณัติ ขันทจันทร์. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบเรียนรู้ร่วมกันเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการทำงานร่วมกันสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อำนาจ เหลื่อน้อย. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Abbott. (2014). The glossary of education reform. Retrieved from <http://edglossary.org/professional-learning-community>

Astuto, T., A. and Others. (1993). Challenges to dominant assumptions controlling education reform. Andover, MA: Northeast and Islands.

- Bass, B. (1990). Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. New York: Free Press.
- Boyd, V. (1992). School context. Bridge or barrier to change? Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Bryk, A., Camburn, E. & Louise, K.S. (1999). Professional learning in Chicago Elementary School: Facilitating Factors and Organizational Consequences. Educational Administration Quarterly: 35 Supplement (1999).
- Bulkley, K. E., & Kicks, J. (2005). Managing community: Professional community in charter schools operated by educational management organizations. Educational Administration Quarterly, 14(2), 306 -348.
- Campbell, S. (2017). Simple ways to build a collaborative, successful work environment. Retrieved from <http://www.entrepreneur.com/article/302126>.
- Cardona, P. (2000). Transcendental leadership. Leadership & Organizational Development. 21(4): 201-206.
- Carson, J. B., Tesluk, P. E., and Marrone, F. A. (2007). Shared leadership in teams an investigation of antecedent conditions and performance Academy of Management Journal, 50(5), 1217–1234.
- Daft, R. L. (2003). Management (6th ed). New York: Thomson.
- DuFour. (2007). "Professional Learning Communities: A Bandwagon: An Idea Worth Considering or our Best Hope for High Levels Learning," Middle School Journal. 121(3): 104-109.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). Professional Learning Communities. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

- Dufour, G. and others. (2010). IASI Observations of Seasonal and day-to-day variations of tropospheric ozone over three highly populated areas of China: Beijing, Shanghai, and Hong Kong. *Atmos. Chem. Phys*, 10, 3787-3801
- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., Many, T. W., & Mattos, M. (2016). *Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work* (3rd ed.). Bloomington, IN: Solution Tree.
- Eastwood, K., & Louis, K. (1992). Restructuring that lasts: Managing the performance dip. *Journal of School Leadership*, 2(2), 213-224.
- Evers, A. S. (1987). *Leadership Effectiveness of Wisconsin Superintendents*. Dissertation Abstracts International, 38(2), 642-A.
- Feng, Jing et al. (2023). How Atmospheric Humidity Drives the Outgoing Longwave Radiation-Surface Temperature Relationship and Inter-Model Spread (Link is external). *Environmental Research Letters*: n. page.
- Flavia, L. E. (2004). *Super leadership: The impacts and implications for public education*. Retrieved from <http://scholarworks.Umass.edu/dissertations/AAI3118294>.
- Fullam, M. (2005). *Leadership and Sustainability System Thinkers in Action*. California: Corwin.
- Harris, A. and Jones, M. (2019) Leading professional learning with impact, *School Leadership & Management*, 39:1, 1-4, DOI: 10.1080/13632434.2018.1530892
- Harris, A., and M. Jones. (2022). Leading During a Pandemic – What the Evidence Tells Us. *School Leadership & Management*, 42(2): 105–109
- Hipp K.K & Huffman J.B. (2003). Professional learning communities: assessment development effects. Paper presented at the international Congress for School Effectiveness and Improvement, Sydney, Australia: January 5-8.

- Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommer, W. A. (2009). Building professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise and meaning. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hord, S.M. (1997). Professional learning communities: communities of continuous inquiry and improvement. Southwest Educational Development Laboratory, Austin: Texas.
- Kankan, F. "Relationship between Professional Learning Community, Bureaucratic Structure and Organizational Trust in Primary Education School," Educational Sciences: Theory and Practice. 16(5): October, 2016.
- Katz, R. L. (2005). Skills of an effective administrator. Harvard Business Review.
- Kouzes, J. & Posner, B. (1997). The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Krejcie, Robert V, and Morgan. (1970). Daryle W. "Determining Sample Size for Research Activities". Journal for Education and Psychological Measurement.
- Likert, R. (1961). New patterns of management. New York: McGraw Hill Book Company.
- Louis, K.S., & Kruse, S. D. (1995). Professional and community: Perspectives on reforming urban schools. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Manz, C.C. & Sims, H. (1991). Leadership and information processing link perceptions and performance. Boston: Unwin-Hyman.
- Manz, C.C. & Sims, H. P. (2001). The new Super leadership Leading Others to Lead Themselves. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Mappaenre, A. (2013, November). Super leadership approach, organization culture and performance satisfaction to improve teacher's performance (A case

- study in the senior high school in the city of Makassar). *International Research in Education*, 2(1), 93.
- McLaugh, M., W., & Talbert, J., E. (2006). *Building school-based teacher learning communities: Professional strategies to improve student achievement*, 45. Teacher College Press.
- Miller, L. A., Lovler, R. L., & McIntire, S. A. (2013). *Foundations of Psychological Testing: A Practical Approach* (4th ed.). Los Angeles: SAGE.
- Nahavandi, A. (2000). *The Art and Science of Leadership* (2nd ed.). NJ: Prentice Hall. Organization. London: Century Business.
- Owens, Robert G., and Valesky, Thomas C. (2007). *Organizational Behavior in Education: Adaptive Leadership and School Reform*. 9th ed. London: Pearson Education, Inc.
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). All those years ago: The historical underpinnings 10 of shared leadership. In C. I. Pearce and J. A. Conger (Eds), *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership* (pp. 1-18). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pedler, M., and Others. (1991). *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development*. Mardenhead: McGraw-Hill.
- Reimers, Eleonora Villegas. (2003). *Teacher Professional Development: An International Review of the Literature*. Paris: CHEMS.
- Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, (2), 49-60.
- Senge, P. (1994). *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning*

Sergiovanni, J. Thomas & Starratt. J. Robert. (1998). *Supervision: A redefinition*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

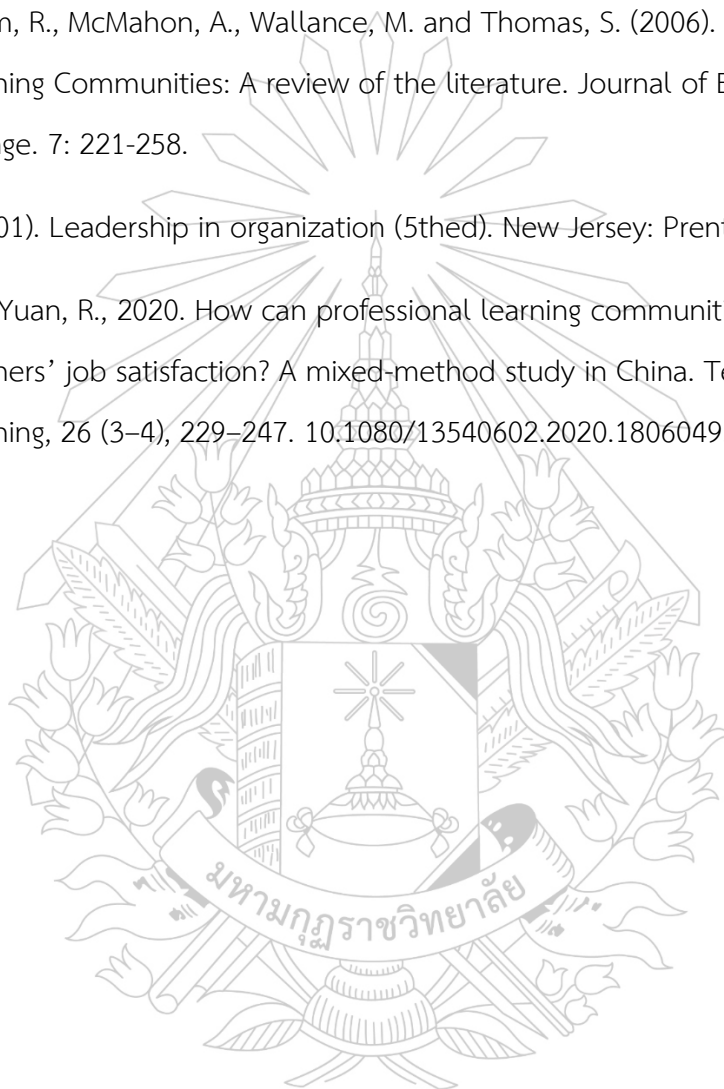
Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass.

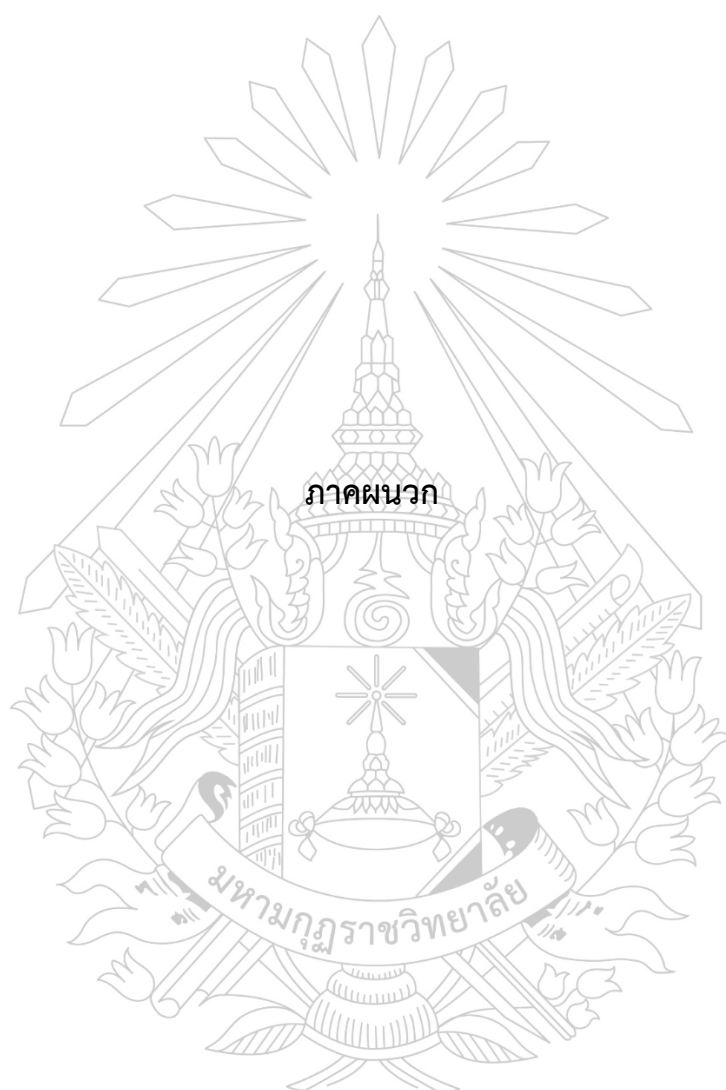
Stoll, L., & Louis, K.S. (Eds.). (2007) *Professional Learning Communities: Divergence, depth and dilemmas*. New York: McGraw Hill.

Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M. and Thomas, S. (2006). Professional Learning Communities: A review of the literature. *Journal of Education Change*. 7: 221-258.

Yulk, G. A. (2001). *Leadership in organization* (5th ed). New Jersey: Prentice-Hall.

Zhang, J. and Yuan, R., 2020. How can professional learning communities influence teachers' job satisfaction? A mixed-method study in China. *Teachers & teaching*, 26 (3-4), 229-247. 10.1080/13540602.2020.1806049.

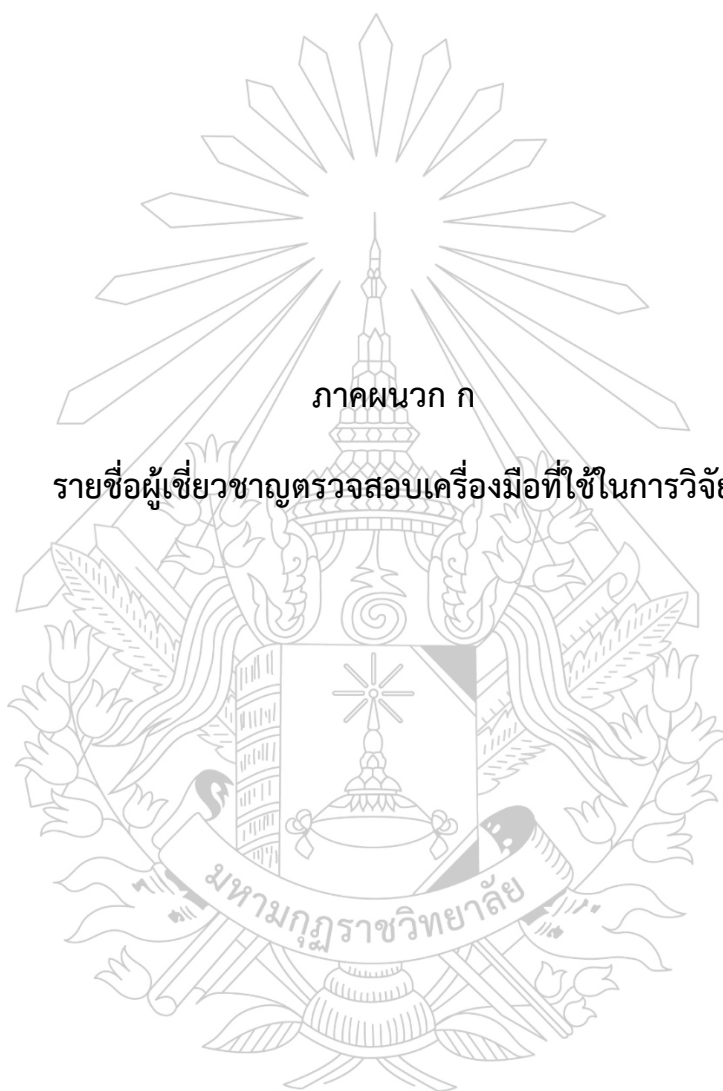




ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผศ.ดร. ศักดินาภรณ์ นันท์

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2. ผศ.ดร. สุชาติ บางวิเศษ

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3. พระมหาพงศ์พรทิตย์ สุธีโร, ดร.

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาปรัชญาและศาสนาตะวันออก
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
พุทธศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรี
ล้านช้าง

4. ดร.กรรณิกา ไวโสภา

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติ
การศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

5. ดร.อาทิตย์ แสงเงือก

วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชารัฐศาสตร์
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๙๔๑๔/ว ๑๑๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตระบุเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.ศักดิ์นากรณ์ นันทิ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ด้วย นางสาวศศิประภา ยอดศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตระบุท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมาชโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวศศิประภา ยอดศิลป์ ผู้วิจัย โทร. ๐๔๖-๔๑๗๔๒๔๓

อ.อ.อ.อ.อ.

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๑๑๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ด้วย นางสาวศศิประภา ยอดศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวศศิประภา ยอดศิลป์ ผู้วิจัย โทร. ๐๔๖-๔๑๗๔๒๔๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว.๗๔๑๘/ว.๑๐๕

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระมหาพงศ์พรทิตย์ สุธีโร, ดร.

ด้วย นางสาวศศิประภา ยอดศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปดพาล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวศศิประภา ยอดศิลป์ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๔๑๗๔๒๙๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘ / ๖๑๐๔

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร. กรรณิกา ไวโสภา

ด้วย นางสาวศศิประภา ยอดศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพทะพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวศศิประภา ยอดศิลป์ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๔๑๗๔๒๙๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘ / ๖๑๐๔

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อำนวยการตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.อาทิตย์ แสงเงว

ด้วย นางสาวศศิประภา ยอดศิลป์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุมัติ

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวศศิประภา ยอดศิลป์ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๔๑๗๔๒๕๓

ภาคผนวก ค

แบบตรวจสอบถ่วงคำ IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ



แบบตรวจสอบถ่วงคำ IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

.....
คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้เชี่ยวชาญที่เคารพอย่างยิ่ง

1. แบบประเมินชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถาม ที่
จะใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย เพื่อทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา ในหัวข้อเรื่อง เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2. แบบประเมินชุดนี้ มี 3 ตอน เพื่อทำการประเมินตามลำดับ โดยเป็นแบบสอบถาม
เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 1 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างที่เป็นผู้นำตนเอง 3)
การกระตุ้นตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การพัฒนาภาวะผู้นำ
ตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการ
สร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ แบบสอบถามประกอบด้วยลักษณะคำถาม
เป็นแบบปลายปิดแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ โดย เรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
และน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบมาตราส่วน (Rating
Scale) 5 ระดับ โดย เรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมิน
แบบสอบถามนี้

ศศิประภา ยอดศิลป์

นักศึกษามหาบัณฑิต

แบบประเมินตอนที่ 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาตรวจสอบและประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของประเด็นคำถาม
และรายการตรวจสอบของแต่ละประเด็น พร้อมให้ส่งข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไข สำหรับ
แบบสอบถามตอนที่ 1 (แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม) ดังนี้ เพศ อายุ และ
ขนาดของโรงเรียน

ข้อคำถาม/รายการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง สำหรับตัวท่าน	() ถูกต้องเหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ
1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	() ถูกต้องเหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ
2. อายุ ☐ ไม่เกิน 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 – 60 ปี	() ถูกต้องเหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ
3. ขนาดโรงเรียน ☐ เล็ก ☐ กลาง ☐ ใหญ่	() ถูกต้องเหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

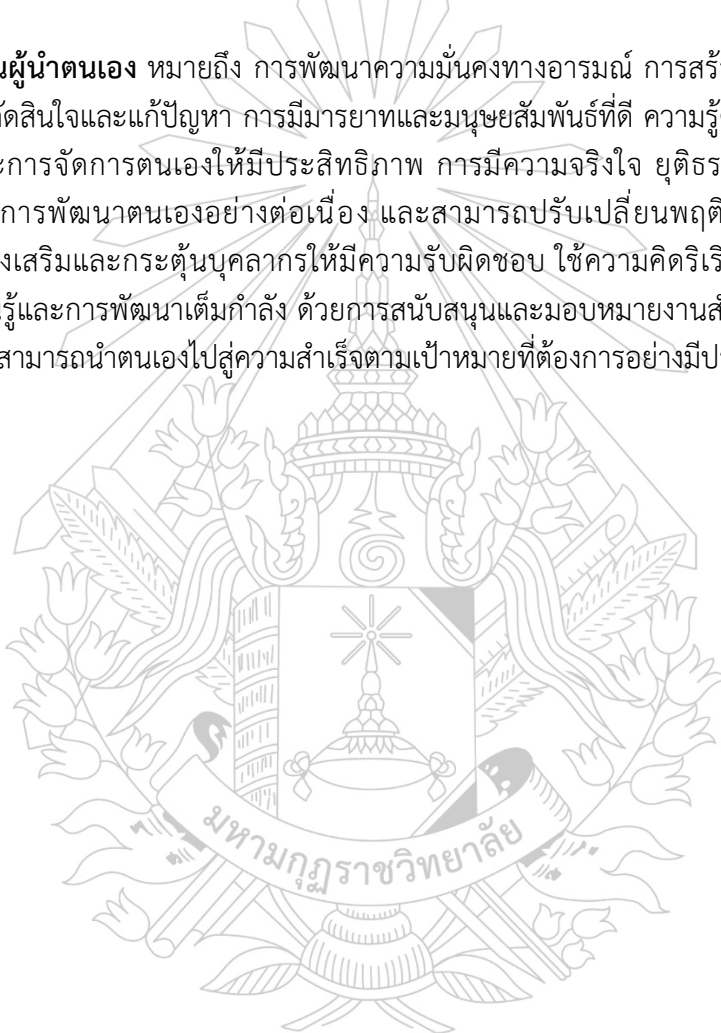
แบบประเมินตอนที่ 2

คำชี้แจง ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างที่เป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุน

ให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำแบบสอบถามประกอบด้วยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ โดย เรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามแต่ละข้อ กับขอบเขตเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลตามที่ได้กำหนดไว้ในนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ศึกษาแต่ละด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด

1. การทำให้เป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การพัฒนาความมั่นคงทางอารมณ์ การสร้างสรรค์และความกล้าหาญในการตัดสินใจและแก้ปัญหา การมีมารยาทและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความรู้ความสามารถด้านการบริหาร และการจัดการตนเองให้มีประสิทธิภาพ การมีความจริงใจ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ และกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสม การส่งเสริมและกระตุ้นบุคลากรให้มีความรับผิดชอบ ใช้ความคิดริเริ่มในการตัดสินใจ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาเต็มกำลัง ด้วยการสนับสนุนและมอบหมายงานสำคัญ จนบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสามารถนำตนเองไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ



ข้อที่	ข้อความคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมั่นใจในตนเองในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน				
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น				

ข้อที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3	ผู้บริหารมีอัธยาศัยดีงาม และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
4	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล่าวหาญในการ ตัดสินใจ และมองโลกในแง่ดี				
5	ผู้บริหารมีความจริงใจและยุติธรรมในการปฏิบัติ งาน และการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา				
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง				
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม				
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและใช้ ความคิดริเริ่มในการตัดสินใจ				
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลประกอบการ ตัดสินใจและปฏิบัติงาน				
10	ผู้บริหารสนับสนุนและมอบหมายให้บุคลากร รับผิดชอบงานสำคัญโดยไม่ก้ำก๋าย				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

2. การเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านบุคลิกภาพ การมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ คุณธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และความเสียสละ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรนำพฤติกรรมเหล่านั้นไปปรับใช้และพัฒนาตนเองเป็นผู้นำ โดย

การแสดงออกดังกล่าวยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรผ่านการกระจายอำนาจและการมอบหมายงานที่มีเป้าหมายชัดเจน

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านบุคลิกภาพที่ดีและการปฏิบัติตน				
2	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความสม่ำเสมอและระเบียบวินัยในการทำงาน				
3	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน				
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน				
5	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน				
6	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความเสียสละเพื่อองค์กรและบุคลากร				
7	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการแก้ไขปัญหา				
8	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนของบุคลากร				
9	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านการมีส่วนร่วมและการประสานงานกับบุคลากร				
10	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้า หมายถึง หมายด้วยตนเองการที่ผู้บริหารกระตุ้นสนับสนุนช่วยเหลือ และคล้อยให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากรและก่อให้เกิดการ

พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อ ความศรัทธาและความสามารถของบุคลากรได้

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมวางแผนเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร				
2	ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจและตระหนักถึงเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน				
3	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่นและเกิดศรัทธา				
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรในการตั้งเป้าหมาย				
5	ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรรายงานความคืบหน้าของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้				
6	ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรใช้วิธีการวัดผลลัพธ์ของเป้าหมายที่ชัดเจนและโปร่งใส				
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง				
8	ผู้บริหารให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและตระหนักในผลลัพธ์ของการดำเนินการเอง				
9	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง				
10	ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรทำตามเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และเจตคติที่ดีต่อบุคคลและหน่วยงาน ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และนำประโยชน์มาให้บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ใช้วิกฤตเป็นโอกาส มีหลักการทฤษฎีในการทำงาน และมีความมั่นคงทาง

อารมณ์ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วม ความ คิดเห็นและการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์

ข้อที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารให้บุคลากรเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์				
2	ผู้บริหารสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้าหาผู้อื่น				
3	ผู้บริหารมีเหตุผลและหลักการชัดเจนในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา				
4	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลและความคิดเห็น อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ				
5	ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ที่ท้าทาย				
6	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และเป็นต้นแบบทาง พฤติกรรมที่ดี				
7	ผู้บริหารส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในที่ทำงาน				
8	ผู้บริหารนำเอาหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการ ตัดสินใจและการดำเนินงาน				
9	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดและการตัดสินใจ				
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่ดี และสร้างสรรค์				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์
หมายถึง การบริหารที่ส่งเสริมและจูงใจบุคลากรโดยการมอบให้รางวัลและการตำหนิเชิงสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผ่านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อความปลอดภัย และมิตรภาพ การให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างยุติธรรมเป็นหนทางที่ช่วยเสริมสร้าง กำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถและทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร				
2	ผู้บริหารมอบให้รางวัลที่เหมาะสมแก่บุคลากรที่ทำงานบรรลุเป้าหมาย				
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำเชิงบวกและเชิงสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน				
4	ผู้บริหารกำหนดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน				
5	ผู้บริหารประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค				
6	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้วย มิตรภาพและความปลอดภัย				
7	ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดี ภายในองค์กร				
8	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร				
9	ผู้บริหารแสดงความห่วงใยและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรตามความต้องการ				
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและเติบโต ในสายงานของตนเอง				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรในทีมพัฒนาและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดี การมีส่วนร่วมของทุกคน และการยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการให้คำปรึกษา การสนับสนุนการระดมความคิด การแก้ไขความขัดแย้งในทีม และสร้างความคุ้นเคยเพื่อความเป็นกัลยาณมิตรที่นำไปสู่ความก้าวหน้าและประสิทธิผลของ

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเข้าใจและยอมรับเป้าหมายของทีม				
2	ผู้บริหารให้โอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการตัดสินใจ				
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนมีความสัมพันธ์เชิงบวก				
4	ผู้บริหารให้ทุกคนรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย				
5	ผู้บริหารให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์และสนับสนุนการพัฒนาของทีม				
6	ผู้บริหารให้ทุกคนร่วมหารือและระดมความคิดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน				
7	ผู้บริหารมีระบบหรือแนวทางชัดเจนในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง				
8	ผู้บริหารให้ทุกคนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ				
9	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของสมาชิกทีม				
10	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่อบอุ่น เป็นมิตร และยั่งยืน				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธาและความภักดีต่อองค์กร รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมและจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงาน

ปลูกฝังความรู้และความเข้าใจในระเบียบวินัย ค่านิยมและบรรทัดฐานเพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ
และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารสร้างเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและ รู้สึกผูกพันกับองค์กร				
2	ผู้บริหารจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักและความ ศรัทธาต่อองค์กร				
3	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน				
4	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร				
5	ผู้บริหารกำหนดระเบียบและค่านิยมที่ดีเพื่อส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร				
6	ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างกัน				
7	ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การพัฒนาองค์กร				
8	ผู้บริหารจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ ทักษะ และความ สามารถให้แก่บุคลากร				
9	ผู้บริหารจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน				
10	ผู้บริหารมุ่งสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น ในองค์กร				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

คำชี้แจง ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) การร่วมมือกันของทีมงาน 3) ชุมชนกัลยาณมิตร 4) ภาวะผู้นำร่วม แบบสอบถามประกอบด้วยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ โดย เรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามแต่ละข้อ กับขอบเขตเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลตามที่ได้กำหนดไว้ในนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ศึกษาแต่ละด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด

1. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่ทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ใช้วิสัยทัศน์เป็นเข็มทิศในการขับเคลื่อนองค์กร ยอมรับความคิดเห็น สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ดำเนินงานร่วมกันภายใต้เป้าหมายที่กำหนด พัฒนาวิชาชีพครู วุฒิภาวะและการอยู่ร่วมกันมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน				
2	ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในที่ประชุม				
3	มีการแลกเปลี่ยนและรวบรวมความคิดเห็นที่แตกต่างของทุกคนในที่ประชุม				
4	มีแนวทางและกระบวนการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนอย่างชัดเจน				
5	มีการนำผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมาพัฒนาการสอนในโรงเรียนของครู				
6	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและทักษะใหม่ ๆ ให้ครูอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง				
7	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง				
8	มีการดำเนินงานและประเมินผลต่อเนื่องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน				
9	โรงเรียนใช้วิสัยทัศน์เป็นเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่ทิศทางที่ตรงกัน				

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
10	โรงเรียนของท่านเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

2. การร่วมมือกันของทีมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์เพื่อบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจที่มีร่วมกัน โดยการสนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยทีมงานที่ร่วมแรงร่วมใจและเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการสร้างสรรค์และนำไปปฏิบัติในชุมชนได้อย่างสมบูรณ์

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ทีมงานมีการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารและแชร์ข้อมูลกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว				
2	ทีมงานร่วมกันตั้งเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ				
3	ทีมงานมีการปรึกษาหารือ ให้กำลังใจกันและกัน ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือกัน				
4	ทีมงานให้ทุกคนร่วมประชุมเพื่อพิจารณาแบ่งงาน และความรับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ				
5	ทีมงานให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาตัดสินใจเรื่องสำคัญ				
6	ทีมงานให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาและจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น				
7	ทีมงานให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาความสามารถของทีมงาน				

ข้อที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
8	ทุกคนรับฟังความเห็นของผู้อื่นโดยไม่โต้แย้ง และให้ความเห็นกลับในเชิงสร้างสรรค์				
9	ทุกคนยอมรับและให้เกียรติกันและกันในการแสดงความคิดเห็นและเคารพสิทธิของผู้อื่น				
10	ทุกคนร่วมกันรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูล ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะ				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

3. ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง ชุมชนที่เน้นการสื่อสารแบบเปิดกว้าง มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการจัด การกับความแตกแยก การพัฒนาวิชาชีพ สร้างบรรยากาศวัฒนธรรมแบบเปิดเผย และปราศจากการใช้อำนาจกดดัน ส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการ สนทนาเพื่อเพิ่มความเข้าใจและความผูกพัน ทำให้เกิดพื้นที่มั่นใจ เคารพ และเอื้ออาทร

ข้อที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ชุมชนของท่านรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา				
2	ท่านสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ และมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน				
3	ชุมชนของท่านมีระบบสารสนเทศและข้อมูลที่สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ				
4	ท่านเห็นว่า วัฒนธรรมการทำงานในชุมชนของท่านมีความเปิดเผยและโปร่งใส				
5	ท่านเห็นว่า ชุมชนของท่านให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย				
6	ชุมชนของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ให้คำปรึกษา และร่วมประชุมทางวิชาการ				

ข้อที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
7	ชุมชนของท่านมีการฝึกอบรม ให้คำปรึกษา จัดหาสื่อ การสอน และยกย่องชมเชยครู				
8	ชุมชนของท่านมีการวางแผน แลกเปลี่ยนความเห็น จัดกิจกรรม และประเมินผลการเรียนการสอน ร่วมกัน				
9	ท่านสามารถพูดคุยและแลกเปลี่ยนความเห็นและ ประสพการณ์กับทุกคนได้โดยไม่มีการตัดสิน				
10	ชุมชนของท่านมีช่องทางรับฟังและตอบสนองต่อ ความต้องการของทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

4. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การแบ่งปันบทบาทและความรับผิดชอบในการนำกลุ่มหรือทีม โดยเน้น การเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและผู้อื่น รวมถึงการเสริมพลังจากผู้นำ การสร้างแรงบันดาลใจ การปรับเปลี่ยนแรงจูงใจ และการกระจายความเป็นผู้นำระหว่างสมาชิกทั้งหมด นอกจากนี้ยังรวมถึง การเป็นโค้ชและการสนับสนุนในการเติบโตของสมาชิกในทีมให้มีความมั่นใจและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

ข้อที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วม สัมมนาหรือกำหนดเป้าหมายให้ที่ชัดเจน				
2	ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจร่วมกัน				
3	ทีมงานร่วมแสดงความชื่นชมยินดี รับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์				
4	ทีมงานยอมรับในความหลากหลายของสมาชิก และ มอบหมายงานที่ทำตามความสามารถ				

ข้อที่	ข้อความถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5	ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ส่วนงานอื่น ๆ บรรลุเป้าหมาย				
6	ท่านเข้าร่วมประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนและช่วยเหลือกัน				
7	ท่านเข้าร่วมรับฟังและรายงานความก้าวหน้าและอุปสรรค พร้อมให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น				
8	ทีมงานส่งเสริมให้สมาชิกร่วมตัดสินใจ มอบหมายงานตามความสามารถ และยกย่องผลงาน				
9	ท่านพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาทักษะการสื่อสาร และเรียนรู้จากความผิดพลาด				
10	ทีมงานกระตุ้นให้มีการสร้างทีมย่อย มอบหมายงาน ทำทนาย ให้ร่วมตัดสินใจ และไม่แทรกแซงการทำงาน				

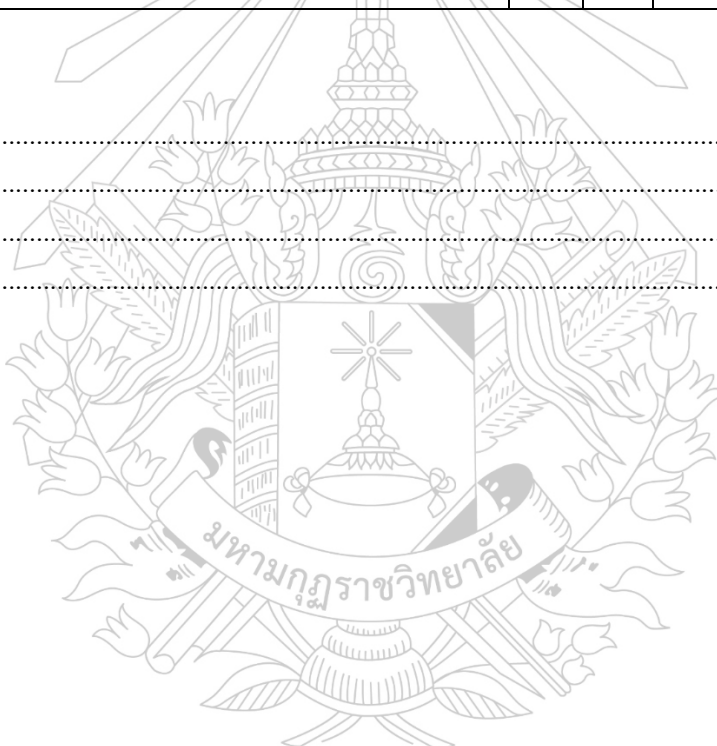
ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย เพื่อทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในหัวข้อเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2. แบบสอบถามนี้ มี 3 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 70 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 40 ข้อ

จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ศศิประภา ยอดศิลป์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

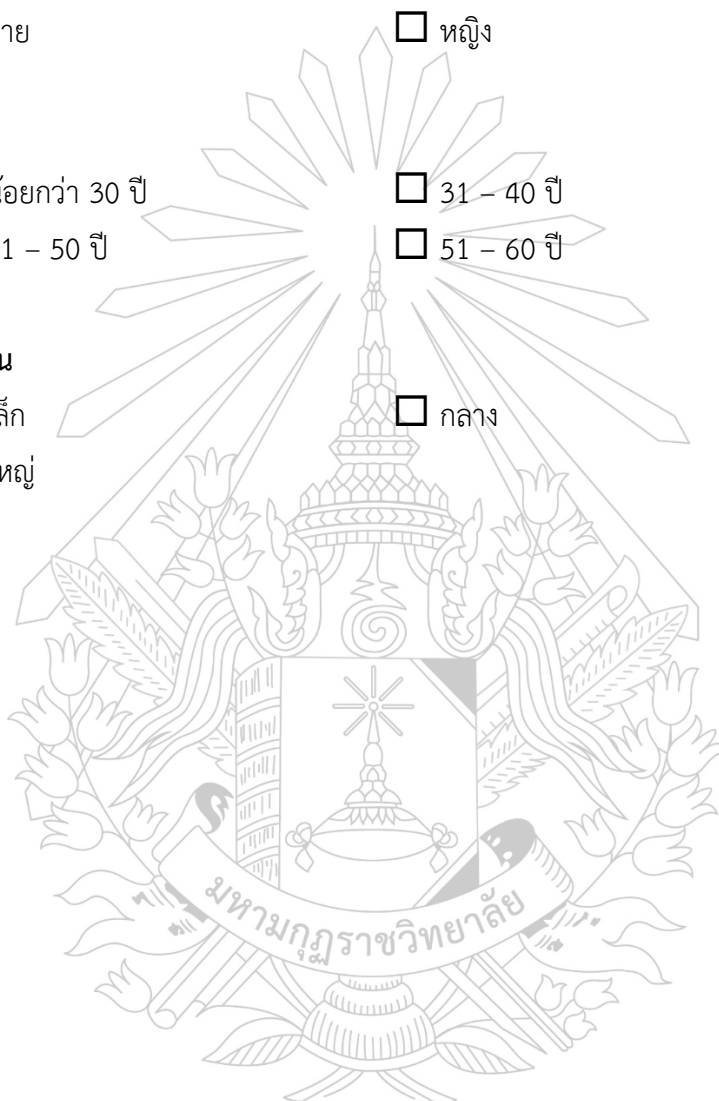
☐ 51 – 60 ปี

3. ขนาดโรงเรียน

☐ เล็ก

☐ กลาง

☐ ใหญ่



แบบสอบถามตอนที่ 2

แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่กำหนดในแต่ละหัวข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating Scale) จำนวน 3 ข้อโดยกำหนดความหมายแต่ละระดับดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการเป็นผู้นำตนเอง							
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมั่นใจในตนเองในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน						
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น						
3	ผู้บริหารมีอัธยาศัยดีงาม และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
4	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าหาญในการตัดสินใจ และมองโลกในแง่ดี						
5	ผู้บริหารมีความจริงใจและยุติธรรมในการปฏิบัติ งานและการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา						
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง						
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม						
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ และใช้ความคิดริเริ่มในการตัดสินใจ						
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและปฏิบัติงาน						

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
10	ผู้บริหารสนับสนุนและมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบงานสำคัญโดยไม่ก้าวก่าย						
ด้านการเป็นแบบอย่างที่เป็นผู้นำตนเอง							
1	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านบุคลิกภาพที่ดีและการปฏิบัติตน						
2	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความสม่ำเสมอและระเบียบวินัยในการทำงาน						
3	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน						
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน						
5	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน						
6	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความเสียสละเพื่อองค์กรและบุคลากร						
7	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการแก้ไขปัญหา						
8	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนของบุคลากร						
9	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านการมีส่วนร่วมและการประสานงานกับบุคลากร						
10	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
ด้านการกระตุ้นตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง							
1	ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมวางแผนเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร						
2	ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจและตระหนักถึงเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน						
3	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่นและเกิดศรัทธา						
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรในการตั้งเป้าหมาย						

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
5	ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรรายงานความคืบหน้าของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้						
6	ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรใช้วิธีการวัดผลลัพท์ของเป้าหมายที่ชัดเจนและโปร่งใส						
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง						
8	ผู้บริหารให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและตระหนักในผลลัพธ์ของการดำเนินการเอง						
9	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง						
10	ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรทำตามเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน						
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก							
1	ผู้บริหารให้บุคลากรเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์						
2	ผู้บริหารสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้าหาผู้อื่น						
3	ผู้บริหารมีเหตุผลและหลักการชัดเจนในการตัดสินใจและแก้ปัญหา						
4	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลและความคิดเห็นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ						
5	ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ที่ท้าทาย						
6	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และเป็นต้นแบบทางพฤติกรรมที่ดี						
7	ผู้บริหารส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในที่ทำงาน						
8	ผู้บริหารนำเอาหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการตัดสินใจและการดำเนินงาน						
9	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการ การคิดและการตัดสินใจ						

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่ดีและสร้างสรรค์						
ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและดำหนิอย่างสร้างสรรค์							
1	ผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถและทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร						
2	ผู้บริหารมอบให้รางวัลที่เหมาะสมแก่บุคลากรที่ทำงานบรรลุเป้าหมาย						
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำเชิงบวกและเชิงสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน						
4	ผู้บริหารกำหนดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน						
5	ผู้บริหารประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค						
6	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้วยมิตรภาพและความปลอดภัย						
7	ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร						
8	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร						
9	ผู้บริหารแสดงความห่วงใยและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรตามความต้องการ						
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและเติบโตในสายงานของตนเอง						
ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน							
1	ผู้บริหารกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเข้าใจและยอมรับเป้าหมายของทีม						
2	ผู้บริหารให้โอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการตัดสินใจ						
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนมีความสัมพันธ์เชิงบวก						

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4	ผู้บริหารให้ทุกคนรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย						
5	ผู้บริหารให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์และสนับสนุนการพัฒนาของทีม						
6	ผู้บริหารให้ทุกคนร่วมหารือและระดมความคิดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน						
7	ผู้บริหารมีระบบหรือแนวทางชัดเจนในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง						
8	ผู้บริหารให้ทุกคนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ						
9	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของสมาชิกทีม						
10	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่อบอุ่น เป็นมิตร และยั่งยืน						
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ							
1	ผู้บริหารสร้างเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและรู้สึกผูกพันกับองค์กร						
2	ผู้บริหารจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักและความศรัทธาต่อองค์กร						
3	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน						
4	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร						
5	ผู้บริหารกำหนดระเบียบและค่านิยมที่ดีเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร						
6	ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกัน						
7	ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร						
8	ผู้บริหารจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถให้แก่บุคลากร						
9	ผู้บริหารจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
10	ผู้บริหารมุ่งสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร						



แบบสอบถามตอนที่ 3

ข้อคำถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่กำหนดในแต่ละหัวข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating Scale) จำนวน 3 ข้อโดยกำหนดความหมายแต่ละระดับดังนี้

- 5 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม							
1	ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน						
2	ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในที่ประชุม						
3	มีการแลกเปลี่ยนและรวบรวมความคิดเห็นที่แตกต่างของทุกคนในที่ประชุม						
4	มีแนวทางและกระบวนการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนอย่างชัดเจน						
5	มีการนำผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมาพัฒนาการสอนในโรงเรียนของครู						
6	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและทักษะใหม่ ๆ ให้ครูอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						
7	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						
8	มีการดำเนินงานและประเมินผลต่อเนื่องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน						

ข้อที่	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9	โรงเรียนใช้วิสัยทัศน์เป็นเกณฑ์ประเมินผลการทำงานเพื่อมุ่งสู่ทิศทางที่ตรงกัน						
10	โรงเรียนของท่านเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด						
ด้านการร่วมมือกันของทีมงาน							
1	ทีมงานมีการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารและแชร์ข้อมูลกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว						
2	ทีมงานร่วมกันตั้งเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ						
3	ทีมงานมีการปรึกษาหารือ ให้กำลังใจกันและกัน ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือกัน						
4	ทีมงานให้ทุกคนร่วมประชุมเพื่อพิจารณาแบ่งงานและความรับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ						
5	ทีมงานให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาตัดสินใจเรื่องสำคัญ						
6	ทีมงานให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาและจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น						
7	ทีมงานให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาความสามารถของทีมงาน						
8	ทุกคนรับฟังความเห็นของผู้อื่นโดยไม่โต้แย้งและให้ความเห็นกลับในเชิงสร้างสรรค์						
9	ทุกคนยอมรับและให้เกียรติกันและกันในการแสดงความคิดเห็นและเคารพสิทธิของผู้อื่น						
10	ทุกคนร่วมกันรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูล ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะ						
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร							
1	ชุมชนของท่านรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา						

ข้อที่	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2	ท่านสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ และมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน						
3	ชุมชนของท่านมีระบบสารสนเทศและข้อมูล ที่สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ						
4	ท่านเห็นว่า วัฒนธรรมการทำงานในชุมชนของท่านมีความเปิดเผยและโปร่งใส						
5	ท่านเห็นว่า ชุมชนของท่านให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย						
6	ชุมชนของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ให้คำปรึกษา และร่วมประชุมทางวิชาการ						
7	ชุมชนของท่านมีการฝึกอบรม ให้คำปรึกษา จัดหาสื่อการสอน และยกย่องชมเชยครู						
8	ชุมชนของท่านมีการวางแผน แลกเปลี่ยนความเห็น จัดกิจกรรม และประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกัน						
9	ท่านสามารถพูดคุยและแลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์กับทุกคนได้โดยไม่มี การตัดสิน						
10	ชุมชนของท่านมีช่องทางรับฟังและตอบสนองต่อความต้องการของทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ						
ด้านภาวะผู้นำรวม							
1	ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมสัมมนาหรือกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน						
2	ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน						
3	ทีมงานร่วมแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์						
4	ทีมงานยอมรับในความหลากหลายของสมาชิก และมอบหมายงานที่ท้าทายตามความสามารถ						

ข้อที่	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
5	ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ส่วนงานอื่น ๆ บรรลุเป้าหมาย						
6	ท่านเข้าร่วมประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนและช่วยเหลือกัน						
7	ท่านเข้าร่วมรับฟัง และรายงานความก้าวหน้าและอุปสรรค พร้อมให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น						
8	ทีมงานส่งเสริมให้สมาชิกร่วมตัดสินใจ มอบหมายงานตามความสามารถ และยกย่องผลงาน						
9	ท่านพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาทักษะการสื่อสาร และเรียนรู้จากความผิดพลาด						
10	ทีมงานกระตุ้นให้มีการสร้างทีมย่อย มอบหมายงานท้าทาย ให้ร่วมตัดสินใจ และไม่แทรกแซงการทำงาน						

ข้อเสนอแนะ แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ศศิประภา ยอดศิลป์

ผู้วิจัย



ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

Variables	Number of Item	Cronbach's Alpha
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	30	.986
1. การทำให้เป็นผู้นำตนเอง	30	.906
2. การเป็นแบบอย่างให้เป็นผู้นำตนเอง	30	.891
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	30	.936
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	30	.922
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์	30	.896
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	30	.880
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	30	.910
องค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	30	.974
1. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	30	.906
2. การร่วมมือกันของทีมงาน	30	.879
3. ชุมชนกัลยาณมิตร	30	.922
4. ภาวะผู้นำร่วม	30	.892



ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC)

ที่	ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	ด้านการทำให้บุคคลเป็นผู้นำตนเอง							
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมั่นใจในตนเองในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีอธยาศัยดีงาม และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าหาญในการตัดสินใจ และมองโลกในแง่ดี	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความจริงใจและยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและใช้ความคิดริเริ่มในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสนับสนุนและมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบงานสำคัญโดยไม่ก้ำก๋าย	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามเป็นผู้นำตนเอง							
1	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านบุคลิกภาพที่ดีและการปฏิบัติตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความสม่ำเสมอและระเบียบวินัยในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
6	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความเสียสละเพื่อองค์กรและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ที่	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
7	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการแก้ไขปัญหา	0	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนของบุคลากร	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
9	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านการมีส่วนร่วมและการประสานงานกับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการกระตุ้นผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง							
1	ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมวางแผนเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจและตระหนักถึงเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่นและเกิดศรัทธา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรในการตั้งเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรรายงานความคืบหน้าของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรใช้วิธีการวัดผลลัพธ์ของเป้าหมายที่ชัดเจนและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและตระหนักในผลลัพธ์ของการดำเนินการเอง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรทำตามเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก							
1	ผู้บริหารให้บุคลากรเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้าหาผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีเหตุผลและหลักการชัดเจนในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ที่	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
4	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลและความคิดเห็นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ที่ท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และเป็นต้นแบบทางพฤติกรรมที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารนำเอาหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการตัดสินใจและการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดและการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่ดีและสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์							
1	ผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถและทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมอบให้รางวัลที่เหมาะสมแก่บุคลากรที่ทำงานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำเชิงบวกและเชิงสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารกำหนดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้วยมิตรภาพและความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารแสดงความห่วงใยและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรตามความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและเติบโตในสายงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองด้วยการสร้างคณะทำงาน							
1	ผู้บริหารกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเข้าใจและยอมรับเป้าหมายของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ที่	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2	ผู้บริหารให้โอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนมีความสัมพันธ์เชิงบวก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้ทุกคนรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์และสนับสนุนการพัฒนาของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารให้ทุกคนร่วมหารือและระดมความคิดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีระบบหรือแนวทางชัดเจนในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารให้ทุกคนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของสมาชิกทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่อบอุ่นเป็นมิตร และยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง							
1	ผู้บริหารสร้างเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและรู้สึกผูกพันกับองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักและความศรัทธาต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารกำหนดระเบียบและค่านิยมที่ดีเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ที่	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
10	ผู้บริหารมุ่งสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน							
1	ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในที่ประชุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	มีการแลกเปลี่ยนและรวบรวมความคิดเห็นที่แตกต่างของทุกคนในที่ประชุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	มีแนวทางและกระบวนการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	มีการนำผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมาพัฒนาการสอนในโรงเรียนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและทักษะใหม่ ๆ ให้ครูอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาวิภาวะและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	มีการดำเนินงานและประเมินผลต่อเนื่องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	โรงเรียนใช้วิสัยทัศน์เป็นเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่ทิศทางที่ตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	โรงเรียนของท่านเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการร่วมมือกันของทีมงาน							
1	ทีมงานมีการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารและแชร์ข้อมูลกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ทีมงานร่วมกันตั้งเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ทีมงานมีการปรึกษาหารือ ให้กำลังใจกันและกัน ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ทีมงานให้ทุกคนร่วมประชุมเพื่อพิจารณาแบ่งงานและความรับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ทีมงานให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาตัดสินใจเรื่องสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ทีมงานให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาและจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ที่	ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
7	ทีมงานให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาความสามารถของทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ทุกคนรับฟังความเห็นของผู้อื่นโดยไม่โต้แย้ง และให้ความเห็นกลับในเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ทุกคนยอมรับและให้เกียรติกันและกันในการแสดงความคิดเห็นและเคารพสิทธิของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ทุกคนร่วมกันรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูล ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร								
1	ชุมชนของท่านรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ และมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ชุมชนของท่านมีระบบสารสนเทศและข้อมูลที่สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านเห็นว่า วัฒนธรรมการทำงานในชุมชนของท่านมีความเปิดเผยและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านเห็นว่า ชุมชนของท่านให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ชุมชนของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ให้คำปรึกษา และร่วมประชุมทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ชุมชนของท่านมีการฝึกอบรม ให้คำปรึกษา จัดหาสื่อการสอน และยกย่องชมเชยครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ชุมชนของท่านมีการวางแผน แลกเปลี่ยนความเห็น จัดกิจกรรม และประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านสามารถพูดคุยและแลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์กับทุกคนได้โดยไม่มีการตัดสิน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ชุมชนของท่านมีช่องทางรับฟังและตอบสนองต่อความต้องการของทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านภาวะผู้นำร่วม								
1	ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมสัมมนาหรือกำหนดเป้าหมายให้ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ทีมงานกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ทีมงานร่วมแสดงความชื่นชมยินดี รับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ที่	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
4	ทีมงานยอมรับในความหลากหลายของสมาชิก และมอบหมายงานที่ทำตามความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ส่วนงานอื่น ๆ บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านเข้าร่วมประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน และช่วยเหลือกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านเข้าร่วมรับฟังและรายงานความก้าวหน้าและอุปสรรค พร้อมให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
8	ทีมงานส่งเสริมให้สมาชิกร่วมตัดสินใจ มอบหมายงานตามความสามารถ และยกย่องผลงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
9	ท่านพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนากิจกรรมสื่อสาร และเรียนรู้จากความผิดพลาด	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
10	ทีมงานกระตุ้นให้มีการสร้างทีมย่อย มอบหมายงานท้าทาย ให้ร่วมตัดสินใจ และไม่แทรกแซงการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้





Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Sum	Mean	Std. Deviation
A01	302	1235	4.09	.638
A02	302	1240	4.11	.804
A03	302	1209	4.00	.736
A04	302	1310	4.34	.592
A05	302	1155	3.82	.625
A06	302	1361	4.51	.551
A07	302	1246	4.13	.727
A08	302	1217	4.03	.649
A09	302	1284	4.25	.694
A10	302	1238	4.10	.506
B01	302	1228	4.07	.511
B02	302	1309	4.33	.685
B03	302	1170	3.87	.695
B04	302	1276	4.23	.721
B05	302	1176	3.89	.726
B06	302	1271	4.21	.615
B07	302	1191	3.94	.662
B08	302	1312	4.34	.642
B09	302	1215	4.02	.628
B10	302	1249	4.14	.695
C01	302	1287	4.26	.752
C02	302	1315	4.35	.685
C03	302	1271	4.21	.641
C04	302	1327	4.39	.786
C05	302	1190	3.94	.717
C06	302	1335	4.42	.587
C07	302	1271	4.21	.710
C08	302	1273	4.22	.479
C09	302	1271	4.21	.827
C10	302	1253	4.15	.734
D01	302	1204	3.99	.642

D02	302	1297	4.29	.674
D03	302	1224	4.05	.613
D04	302	1310	4.34	.768
D05	302	1258	4.17	.794
D06	302	1348	4.46	.602
D07	302	1227	4.06	.564
D08	302	1296	4.29	.560
D09	302	1226	4.06	.722
D10	302	1202	3.98	.706
E01	302	1252	4.15	.885
E02	302	1252	4.15	.587
E03	302	1308	4.33	.708
E04	302	1269	4.20	.654
E05	302	1191	3.94	.662
E06	302	1301	4.31	.497
E07	302	1225	4.06	.831
E08	302	1300	4.30	.599
E09	302	1307	4.33	.688
E10	302	1295	4.29	.559
F01	302	1192	3.95	.680
F02	302	1272	4.21	.721
F03	302	1265	4.19	.663
F04	302	1315	4.35	.580
F05	302	1265	4.19	.706
F06	302	1245	4.12	.757
F07	302	1156	3.83	.708
F08	302	1254	4.15	.596
F09	302	1232	4.08	.610
F10	302	1269	4.20	.518
G01	302	1288	4.26	.825
G02	302	1256	4.16	.668
G03	302	1276	4.23	.693
G04	302	1281	4.24	.614
G05	302	1211	4.01	.675
G06	302	1320	4.37	.739

G07	302	1241	4.11	.814
G08	302	1222	4.05	.569
G09	302	1228	4.07	.721
G10	302	1296	4.29	.600
H01	302	1225	4.06	.637
H02	302	1241	4.11	.810
H03	302	1324	4.38	.551
H04	302	1263	4.18	.713
H05	302	1245	4.12	.761
H06	302	1150	3.81	.713
H07	302	1266	4.19	.585
H08	302	1229	4.07	.646
H09	302	1277	4.23	.699
H10	302	1235	4.09	.504
I01	302	1223	4.05	.510
I02	302	1325	4.39	.651
I03	302	1232	4.08	.827
I04	302	1218	4.03	.593
I05	302	1228	4.07	.712
I06	302	1297	4.29	.601
I07	302	1228	4.07	.649
I08	302	1315	4.35	.624
I09	302	1228	4.07	.623
I10	302	1243	4.12	.713
J01	302	1289	4.27	.745
J02	302	1326	4.39	.682
J03	302	1265	4.19	.658
J04	302	1241	4.11	.826
J05	302	1225	4.06	.582
J06	302	1214	4.02	.715
J07	302	1299	4.30	.592
J08	302	1228	4.07	.649
J09	302	1306	4.32	.803
J10	302	1258	4.17	.733
K01	302	1192	3.95	.624

K02	302	1297	4.29	.674
K03	302	1222	4.05	.608
K04	302	1246	4.13	.809
K05	302	1229	4.07	.592
K06	302	1222	4.05	.723
K07	302	1299	4.30	.581
K08	302	1236	4.09	.640
K09	302	1231	4.08	.714
K10	302	1196	3.96	.705
X1	302	1249.50	4.1374	.45057
X2	302	1239.70	4.1050	.42490
X3	302	1279.30	4.2361	.49595
X4	302	1259.20	4.1695	.46003
X5	302	1270.00	4.2053	.45870
X6	302	1246.50	4.1275	.42207
X7	302	1261.90	4.1785	.47861
X	302	1258.01	4.1656	.43654
Y1	302	1245.50	4.1242	.44689
Y2	302	1253.70	4.1513	.41160
Y3	302	1265.10	4.1891	.49715
Y4	302	1237.00	4.0960	.43963
Y	302	1250.33	4.1401	.43187
Valid N (listwise)	302			



Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Pearson Correlation	X1	1	.907**	.853**	.772**	.917**	.878**	.850**	.920**	.946**	.873**	.875**	.838**	.918**
	X2	.907**	1	.903**	.902**	.948**	.942**	.948**	.976**	.918**	.953**	.906**	.932**	.963**
	X3	.853**	.903**	1	.928**	.926**	.905**	.933**	.964**	.864**	.899**	.948**	.942**	.950**
	X4	.772**	.902**	.928**	1	.870**	.901**	.925**	.940**	.820**	.887**	.869**	.940**	.913**
	X5	.917**	.948**	.926**	.870**	1	.913**	.932**	.970**	.928**	.921**	.940**	.919**	.964**
	X6	.878**	.942**	.905**	.901**	.913**	1	.918**	.962**	.931**	.929**	.883**	.924**	.951**
	X7	.850**	.948**	.933**	.925**	.932**	.918**	1	.971**	.877**	.959**	.934**	.945**	.965**
	X	.920**	.976**	.964**	.940**	.970**	.962**	.971**	1	.936**	.957**	.949**	.961**	.988**
	Y1	.946**	.918**	.864**	.820**	.928**	.931**	.877**	.936**	1	.877**	.878**	.865**	.940**
	Y2	.873**	.953**	.899**	.887**	.921**	.929**	.959**	.957**	.877**	1	.921**	.930**	.967**
	Y3	.875**	.906**	.948**	.869**	.940**	.883**	.934**	.949**	.878**	.921**	1	.935**	.972**
	Y4	.838**	.932**	.942**	.940**	.919**	.924**	.945**	.961**	.865**	.930**	.935**	1	.969**
	Y	.918**	.963**	.950**	.913**	.964**	.951**	.965**	.988**	.940**	.967**	.972**	.969**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X7, X1, X4, X6, X3, X5, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	SE _{est}
1	.990 ^a	.980	.979	.06232

a. Predictors: (Constant), X7, X1, X4, X6, X3, X5, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.998	7	7.857	2023.202	.000 ^b
	Residual	1.142	294	.004		
	Total	56.140	301			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X7, X1, X4, X6, X3, X5, X2

Coefficients^a

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.108	.037		2.933	.004
	X1	.153	.024	.160	6.460	.000
	X2	.050	.041	.049	1.225	.221
	X3	.142	.028	.163	5.076	.000
	X4	.001	.028	.002	.053	.958
	X5	.159	.032	.169	4.992	.000
	X6	.189	.028	.184	6.630	.000
	X7	.273	.030	.302	9.005	.000

a. Dependent Variable: Y

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.930	.930	.11409
2	.982 ^b	.965	.965	.08097
3	.986 ^c	.973	.973	.07133
4	.989 ^d	.977	.977	.06549
5	.990 ^e	.980	.979	.06229

a. Predictors: (Constant), X7

b. Predictors: (Constant), X7, X1

c. Predictors: (Constant), X7, X1, X6

d. Predictors: (Constant), X7, X1, X6, X3

e. Predictors: (Constant), X7, X1, X6, X3, X5

ANOVA^a

Model		SS	df	MS	F	Sig.
1	Regression	52.235	1	52.235	4012.990	.000 ^b
	Residual	3.905	300	.013		
	Total	56.140	301			
2	Regression	54.180	2	27.090	4131.943	.000 ^c
	Residual	1.960	299	.007		
	Total	56.140	301			
3	Regression	54.624	3	18.208	3578.570	.000 ^d
	Residual	1.516	298	.005		
	Total	56.140	301			
4	Regression	54.866	4	13.717	3198.089	.000 ^e
	Residual	1.274	297	.004		
	Total	56.140	301			
5	Regression	54.992	5	10.998	2834.870	.000 ^f
	Residual	1.148	296	.004		
	Total	56.140	301			

a. Dependent Variable: Y

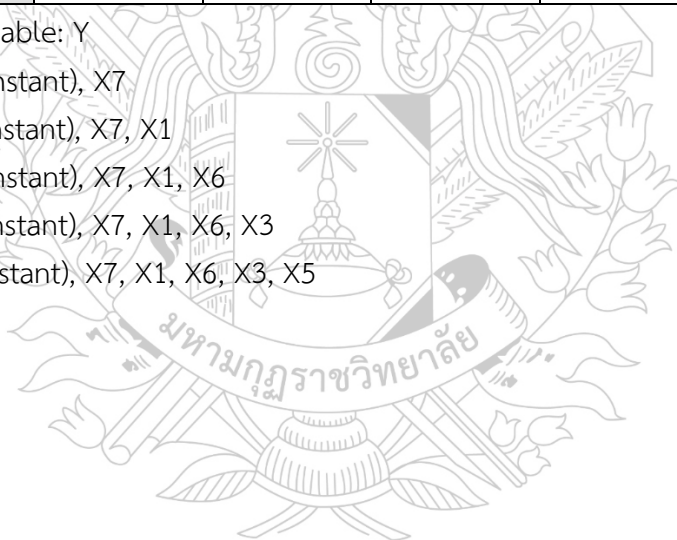
b. Predictors: (Constant), X7

c. Predictors: (Constant), X7, X1

d. Predictors: (Constant), X7, X1, X6

e. Predictors: (Constant), X7, X1, X6, X3

f. Predictors: (Constant), X7, X1, X6, X3, X5



Coefficients^a

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.503	.058		8.709	.000
	X7	.870	.014	.965	63.348	.000
2	(Constant)	.234	.044		5.340	.000
	X7	.600	.019	.664	32.408	.000
	X1	.338	.020	.353	17.222	.000
3	(Constant)	.109	.041		2.660	.008
	X7	.457	.022	.507	20.508	.000
	X1	.253	.020	.264	12.926	.000
	X6	.260	.028	.254	9.342	.000
4	(Constant)	.129	.038		3.435	.001
	X7	.348	.025	.385	13.820	.000
	X1	.227	.018	.237	12.410	.000
	X6	.215	.026	.210	8.191	.000
	X3	.173	.023	.198	7.518	.000
5	(Constant)	.116	.036		3.234	.001
	X7	.292	.026	.324	11.331	.000
	X1	.161	.021	.168	7.723	.000
	X6	.204	.025	.199	8.151	.000
	X3	.135	.023	.155	5.935	.000
	X5	.171	.030	.182	5.686	.000

a. Dependent Variable: Y



Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Tolerance
1	X1	.353 ^b	17.222	.000	.706	.278
	X2	.476 ^b	12.115	.000	.574	.101
	X3	.386 ^b	10.680	.000	.525	.129
	X4	.142 ^b	3.619	.000	.205	.144
	X5	.494 ^b	16.006	.000	.679	.131
	X6	.418 ^b	13.943	.000	.628	.157
2	X2	.193 ^c	4.694	.000	.262	.064
	X3	.248 ^c	8.723	.000	.451	.116
	X4	.178 ^c	6.681	.000	.361	.143
	X5	.277 ^c	7.700	.000	.407	.075
	X6	.254 ^c	9.342	.000	.476	.123
3	X2	.062 ^d	1.526	.128	.088	.054
	X3	.198 ^d	7.518	.000	.400	.110
	X4	.095 ^d	3.470	.001	.197	.117
	X5	.236 ^d	7.310	.000	.391	.074
4	X2	.105 ^e	2.804	.005	.161	.053
	X4	.002 ^e	.060	.952	.004	.089
	X5	.182 ^e	5.686	.000	.314	.068
5	X2	.049 ^f	1.311	.191	.076	.048
	X4	.013 ^f	.462	.645	.027	.089

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors in the Model: (Constant), X7

c. Predictors in the Model: (Constant), X7, X1

d. Predictors in the Model: (Constant), X7, X1, X6

e. Predictors in the Model: (Constant), X7, X1, X6, X3

f. Predictors in the Model: (Constant), X7, X1, X6, X3,

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวศศิประภา ยอดศิลป์
วัน เดือน ปี เกิด	22 ตุลาคม 2541
สถานที่เกิด	ตำบลนางัว อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 : จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านนาแค อำเภอนาูง จังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2556 : จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านนาแค อำเภอนาูง จังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2559 : จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนน้ำโสมพิทยาคม อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2564 : จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
ที่อยู่ปัจจุบัน	139 หมู่ 1 บ้านนาแค ตำบลนาแค อำเภอนาูง จังหวัดอุดรธานี
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

