ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

นิรมล คงประจักษ์

ครู คศ.1 โรงเรียนวัดพุทธธรรมรังษี (อวยชัยอนุสรณ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต2

INSTRNCTIONAL LEADERSSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS WITH THE LEARNING ORGANIZATION IN THE NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

Nilamol Kongprajak

Teacher Kr.1, Wat Phutthathamrungsee School (Aue Chai Anusorn) under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2

E-mail address: dd8.vv8@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 18 พฤศจิกายน 2561

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 2 มิถุนายน 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 29 พฤศจิกายน 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา, ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ลำดับที่ 2 คือ ด้านการประเมินผลการสอนของครู ลำดับที่ 3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ลำดับที่ 4 คือ ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและลำดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ตามลำดับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ลำดับที่ 2 คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ลำดับที่ 4 คือ ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีมและลำดับสุดท้ายคือ การคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ในแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.010 - 0.870 เป็นสหสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การวิเคราะห์การส่งผลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X2) และการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้า(X5) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ในโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this study were to study level of school academic leadership administrators, level of being a learning organization and academic leadership of school administrators affecting educational learning organizations under the Office of Primary Education Area Nakhon Pathom, Area 2.The instrument used in this study was a questionnaire. The used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that academic leadership of school administrators under the Office of Nakhon Pathom Educational Service Area, area 2, in general, at a high level .When classified in each aspect found that the majority of the respondents agreed that the first aspect was the aspect of the trends and the change of the curriculum, the second was the evaluation of the teachers' teaching, and the project management for special needs children, the fourth was the planning for the development of career advancement, and the last one was the evaluation of student learning, respectively, Being an organization Learning of the school under the Office of Primary Education District Nakhon Pathom area 2 in overall was in a high level. When classified by item, it was found that most of the respondents had the 1st opinion which was the pattern of thinking, the second was the knowledgeable person, the 3rd was the creation of common vision, the 4th was learning as a team, and lastly was systematic thinking, according to the relationship between academic leadership and institutional learning organization under the Office of Nakhon Pathom Elementary Education Area 2, found that the correlation coefficient between academic leadership and

learning organization of the school under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2, the value is between 0.010 - 0.870, a positive correlation with statistical significance at the level of 0.01. Analysis of the impact of academic leadership of school administrators affecting learning organization In conclusion, the evaluation of student learning (X2) and Planning for progressive development (X5) affects school learning organization. Under the Office of Primary Education Area, Nakhon Pathom, Area 2, in overall, statistically significant at the significance level of 0.05

Keywords: Instructional Leadership, School Administrator, Learning Organization, school administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรมการเกื้อกูล พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ปลูกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นและจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์มีระเบียบวินัย พัฒนาคนด้วยการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2544: 3) ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้เป็นคนที่รู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2551:11)

สถานศึกษาเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนสถานศึกษาจึงมีความเป็น “องค์กรเรียนรู้” (Learning Organization) มากกว่าองค์กรประเภทใดๆ ทั้งนี้สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2548:8) มีความตระหนักถึงการศึกษาว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่ให้คนพัฒนาเป็นคนที่มีคุณภาพ ดังนั้น การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา จึงได้กำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาของชาติเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา โดยกำหนดให้มาตรฐานที่ 3 ซึ่งว่าด้วย แนวทางการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างวิถี

แห่งการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ให้เข้มแข็ง เพื่อให้คนไทยทุกคนมีโอกาสและทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัยและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งนี้การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็น“องค์กรแห่งการเรียนรู้” นั้นเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยองค์กรยุคใหม่จะมีการสร้างสมมติฐานความรู้ (Knowledge Based) และทุนทางปัญญา (Intellectual Capitals) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง โดยสิ่งที่ท้ายทายที่สำคัญคือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว เน้นการพัฒนาโดยเริ่มที่ตัวบุคคลผ่านการเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนและองค์กรโดยให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำ (Leadership) ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team Leaning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกันในทีมงาน (จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต,2560:2) ดังนั้น การบริหารองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารองค์กรที่สถานศึกษานามาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ในทุกด้านซึ่งมีขอบข่าย 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ด้านการมีรูปแบบการคิด (Mental Model) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และด้านการคิดเชิงระบบ (Systems thinking) ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพและขีดความสามารถของคนด้วยการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องสร้างขึ้นด้วยการแสดงภาวะความเป็นผู้นำ หรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ (Generative Learning) ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เซ็งเก้ (Senge, 1990 อ้างถึงใน จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต ,2560:3) ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999) ประกอบด้วยด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการประเมินผลการสอนของครู และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร กล่าวคือสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดเพียงใด ดังนั้นการที่จะพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้ก้าวสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำทางวิชาการ”เพื่อสร้างความสามารถในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ไปสู่การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ดังงานวิจัยของจุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552) ที่ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก สอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2550 :147) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารและจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษาเพื่อบริหารโดยการสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้การบริหารงานจะประสบ

ความสำเร็จได้ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาความเชื่อมั่นและความเลื่อมใสในตัวผู้บริหาร เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุดและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน การแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนเป็นอย่างมาก อันส่งผลถึงคุณภาพการบริหารงานในโรงเรียนว่าจะประสบความสำเร็จเพียงใด ดังนั้น ประสิทธิผลของหน่วยงานหรือองค์กร ถือเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา (กิตติวรรณ แสนโท, 2556:1)

ภาวะผู้นำทางวิชาการยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูทุ่มเทการทำงานด้านการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและพัฒนางานด้านวิชาการตลอดจนเป็นการนำพาโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมักจะมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (ชัยลักษณ์ รักษาและคณะ, 2552 : 22) สอดคล้องกับ สุมลพรรณ เกิดโมลี (2550 : 17) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบุคคลสำคัญในสถานศึกษาที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นจะต้องได้รับการปลูกฝังเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินการได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพออกไปสู่ภายนอก สอดคล้องกับ ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552 : 45) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถพัฒนางานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณภาพตามที่ต้องการ และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมดำเนินการบริหารการศึกษามุ่งไปสู่คุณภาพและได้มาตรฐานเพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ยิ่งผู้บริหารการศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและมีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูงแล้วก็จะก่อให้เกิดการพัฒนาครูอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถด้านวิชาการและมีภาวะผู้นำตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมุ่งไปสู่คุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553:15) โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะครอบคลุมในเรื่องของการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จและการวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษานำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่ง

จะส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเพื่อนำสถานศึกษาก้าวสู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาตามแนวคิดของเซย์ฟาร์ธ (Seyfarth,1999) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร 2) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 4) ด้านการประเมินผลการสอนของครู และ 5) ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศึกษาตามแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990) ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีรูปแบบการคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ด้านการคิดเชิงระบบ

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 121 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) และกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหาร 1 คน ครู 4 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา 1 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 6 คน ดังนั้น จะมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 552 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้บริหาร กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sample) โรงเรียนละ 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 92 คน

3.2 ครู กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sample) โรงเรียนละ 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 368 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก

3.3 คณะกรรมการสถานศึกษา กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sample) โรงเรียนละ 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 92 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก เพื่อกำหนดบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

4. ขอบเขตพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาใช้ระยะเวลาในปีการศึกษา 2560-2561

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) ผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Concurrence) ระหว่างข้อคำถามกับการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 2 ได้ค่าดัชนีมีความสอดคล้องเท่ากับ 0.967 หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α–coefficient) ของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.93

สรุปผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ลำดับที่ 2 คือ ด้านการประเมินผลการสอนของครู ลำดับที่ 3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ลำดับที่ 4 คือ ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและลำดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ลำดับที่ 2 คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตร ลำดับที่ 3 คือ วางแผนร่วมกับคณะครูในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน ลำดับที่ 4 คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมายในการสร้างหลักสูตรอย่างชัดเจนและลำดับสุดท้าย คือ มีการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

1.2 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือมีประสิทธิภาพในการวัดผลประเมินผล ลำดับที่ 2 คือ กำหนดนโยบายการวัดผลประเมินผลนักเรียนของโรงเรียนอย่างชัดเจน ลำดับที่ 3 คือสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน ลำดับที่ 4 คือ สนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลที่หลากหลายและลำดับสุดท้าย คือ ดำเนินการให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน ตามลำดับ

1.3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สนับสนุนให้มีการรวมรวมข้อมูลนักเรียนไว้อย่างเป็นระบบ ลำดับที่ 2 คือ พิจารณากำหนดสถานที่และรูปแบบการเรียนร่วมอย่างเหมาะสม ลำดับที่ 3 คือสนับสนุนครูจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล เช่น (IEP แผนกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาแก่นักเรียน) ลำดับที่ 4 คือ สนับสนุนให้มีการรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทุกคนเข้าเรียนในโรงเรียนและลำดับสุดท้าย คือ ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สาหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

1.4 ด้านการประเมินผลการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ มีการนำข้อมูลที่เป็นปัญหาของครูผู้สอน มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ลำดับที่ 2 คือ เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาปัญหาด้านการจัดการสอนด้วยบรรยากาศประชาธิปไตย ลำดับที่ 3 คือ มีการประชุมฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อร่วมการวางแผนในการนิเทศ และกำกับติดตามแนะนำ แก้ไข ปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนของครู ลำดับที่ 4 คือ มีแผนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจนและลำดับสุดท้าย คือ สนับสนุนให้ครูมีการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งนำผลงานจากการเรียนรู้ในห้องเรียนมาจัดแสดงภายนอกห้องเรียน เช่น จัดนิทรรศการหรือป้ายนิเทศ ตามลำดับ

1.5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่ทันสมัย ลำดับที่ 2 คือ กำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน ลำดับที่ 3 คือ ติดตามผลการดำเนินงานของครูภายหลังการเข้าประชุมอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ ลำดับที่ 4 คือ สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและลำดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้ครูทำผลงาน เพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ลำดับที่ 2 คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ลำดับที่ 4 คือ ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีมและลำดับสุดท้ายคือ การคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นเรียงจากมากไปน้อยลำดับที่ 1 คือ สถานศึกษาของท่านส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพของตน หรือพัฒนาวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อการอบรมดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองหรือการทำผลงาน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ลำดับที่ 2 คือ สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารและข้อมูลให้ครู และบุคลากร ได้รับรู้เข้าใจทันเหตุการณ์เสมอ ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีความกระตือรือร้น และมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ลำดับที่ 4 คือ สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานเพื่อสนับสนุนและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายตลอดจนพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาและลำดับสุดท้าย คือ ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของท่านให้ก้าวไปสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ ตามลำดับ

2.2 ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นเรียงจากมากไปน้อยลำดับที่ 1 คือ สถานศึกษาท่านสร้างความตระหนักและวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลต่อหน้าที่ให้แก่บุคลากร ลำดับที่ 2 คือ สถานศึกษาของท่านสามารถประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 3 คือ สถานศึกษาของท่านมีการกระตุ้น จูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ลำดับที่ 4 คือ สถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา และลำดับสุดท้าย คือ ท่านคิดเสมอว่าปัญหาในการทำงานมิใช่อุปสรรคแต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานของท่านให้ดีขึ้นตามลำดับ

2.3 ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สถานศึกษาท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดง

ความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา ลำดับที่ 2 คือ สถานศึกษาท่านกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน วางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีความตระหนักดีว่าอนาคตและความสำเร็จของหน่วยงาน/ทีมงานเป็นภาระรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกทุกคนในทีมงาน ลำดับที่4 คือ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาท่านได้จากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลำดับที่ 5 คือ สถานศึกษาของท่านมีการนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องพิจารณามาทบทวนร่วมกันเป็นประจำตามลำดับ

2.4 ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ท่านมองเห็นว่าการเรียนรู้ของทีม ทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง ลำดับที่ 2 คือ ท่านมีความมุ่งมั่นและยึดมั่น ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทีมและขององค์กรอย่างกระตือรือร้น ลำดับที่ 3 คือ ท่านสามารถเชื่อมโยงความคิดและวิธีการทำงานของตนเองเข้ากับทีมงานได้เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลำดับที่ 4 คือ สถานศึกษาของท่านมีการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมหรือหมู่คณะ และลำดับสุดท้าย คือ ท่านยอมรับและให้คุณค่าในความแตกต่างของบุคลากรในทีมเสมอตามลำดับ

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน ลำดับที่ 2 คือ สถานศึกษาของท่านปฏิบัติงานมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากคุณภาพและประสิทธิผลของผลงาน ลำดับที่ 3 คือ สถานศึกษาท่านมีคณะครูที่มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ลำดับที่ 4 คือ สถานศึกษาท่านมีคณะครูที่มีการคิดอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาและลำดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถวิเคราะห์หรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานสถานศึกษา ในเรื่อง จุดแข็ง,จุดอ่อน,โอกาสและอุปสรรค ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์การส่งผลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สรุปได้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_2) และการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้า(X_5) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ในโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = .543 + 0.037(X_1) + 0.607\ (X_3)$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการ

พัฒนาหลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตร มีการประเมินผลการเรียนการสอนของนักเรียน มีการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ตลอดจนมีประเมินผลการสอนของครูและพัฒนาความก้าวหน้าของครูซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยชาญ น้อยนัน,ทวี แย้มดี และลูกน้า มากลิ่น (2551: 75-76) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ลำดับที่ 2 คือ ด้านการประเมินผลการสอนของครู ลำดับที่ 3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ลำดับที่ 4 คือ ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและลำดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตร มีวางแผนร่วมกับคณะครูในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมายในการสร้างหลักสูตรอย่างชัดเจนตลอดจนมีการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

1.2 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือมีประสิทธิภาพในการวัดผลประเมินผล มีการกำหนดนโยบายการวัดผลประเมินผลนักเรียนของโรงเรียนอย่างชัดเจนและ สนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลที่หลากหลายและให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน

1.3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสนับสนุนให้มีการรวมรวมข้อมูลนักเรียนไว้อย่างเป็นระบบ มีการพิจารณากำหนดสถานที่และรูปแบบการเรียนร่วมอย่างเหมาะสม สนับสนุนครูจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล เช่น (IEP แผนกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาแก่นักเรียน) รวมทั้งสนับสนุนให้มีการรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ทุกคนเข้าเรียนในโรงเรียนและมีการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สาหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการประเมินผลการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการนำข้อมูลที่เป็นปัญหาของครูผู้สอน มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีการเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาปัญหาด้านการจัดการสอนด้วยบรรยากาศประชาธิปไตย และมีการประชุมฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อร่วมการวางแผนในการนิเทศ และกำกับติดตามแนะนำ แก้ไข ปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งมีแผนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการสนับสนุนให้ครูมีการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งนำผลงานจากการเรียนรู้ในห้องเรียนมาจัดแสดงภายนอกห้องเรียน เช่น จัดนิทรรศการหรือป้ายนิเทศ

1.5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดนโยบายเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการติดตามผลการดำเนินงานของครูภายหลังการเข้าประชุมอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ และสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอีกทั้งส่งเสริมให้ครูทำผลงาน เพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

จากผลการวิจัย สอดคล้องกับ พรชัย ธนปารมีกุล (2555, น. 41) ที่กล่าวว่า งานวิชาการที่ถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดของสถานศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้นำที่จะทำให้งานวิชาการของสถานศึกษานั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนางานทางด้านวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป โดยตัวผู้นำเองจะต้องมีความรู้ความสามารถรวมถึงใส่ใจในการที่จะพัฒนางานวิชาการ สอดคล้องกับดุสิต เหมือนบุดดี (2549, น. 97-98) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นาทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต่อความสำเร็จของระบบการประ กันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นาทางวิชาการของผู้บริหารทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีแบบแผนความคิดเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีการคิดอย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู และส่งเสริมให้ครูได้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชา ธานีรัตน์ (2555: 147) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับระดับพฤติกรรมของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ลำดับที่ 2 คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ลำดับที่ 4 คือ ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีมและลำดับสุดท้ายคือ การคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาของท่านส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพของตน หรือพัฒนาวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อการอบรมดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองหรือการทำผลงาน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ มีการจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารและข้อมูลให้ครู และบุคลากร ได้รับรู้เข้าใจทันเหตุการณ์เสมอ ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งมีการจัดให้มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานเพื่อสนับสนุนและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายตลอดจนพัฒนางานวิชาการของ

สถานศึกษาเพื่อสนับสนุนบุคลากรในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ก้าวไปสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2.2 ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาสร้างความตระหนักและวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลต่อหน้าที่ให้แก่บุคลากร โดยสามารถประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการกระตุ้น จูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา

2.3 ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน วางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภาระรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกทุกคนในทีมงาน โดยมีวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.4 ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรมองเห็นว่าการเรียนรู้ของทีม ทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง มีความมุ่งมั่นและยึดมั่น ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของทีมและขององค์กรอย่างกระตือรือร้น และสามารถเชื่อมโยงความคิดและวิธีการทำงานของตนเองเข้ากับทีมงานได้เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมหรือหมู่คณะ โดยคำนึงถึงการยอมรับและให้คุณค่าในความแตกต่างของบุคลากรในทีมเสมอ

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากคุณภาพและประสิทธิผลของผลงาน โดยมีคณะครูที่มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา โดยยึดแนวการคิดอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษา

จากผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับพรทิวา วันตา (2553, น. 104-107)ได้ทำวิจัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในด้านรูปแบบความคิด อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับอภิชา ธานีรัตน์ (2555, น. 147) ที่ศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านรูปแบบวิธีการคิด อยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ในแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.010 - 1.000 เป็นสหสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรมีการประเมินผลการเรียนการสอน ทั้งของ

นักเรียนและครูในระดับสูงจึงส่งผลทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

4. การวิเคราะห์การส่งผลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สรุปได้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_2) และการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้า(X_5) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ในโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากในด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน นั้นผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือมีประสิทธิภาพในการวัดผลประเมินผล มีการกำหนดนโยบายการวัดผลประเมินผลนักเรียนของโรงเรียนอย่างชัดเจนและ สนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลที่หลากหลายและให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน ส่วนในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูนั้น มีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการติดตามผลการดำเนินงานของครูภายหลังการเข้าประชุมอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการและสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอีกทั้งส่งเสริมให้ครูทำผลงาน เพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการรวมรวมข้อมูลนักเรียนไว้อย่างเป็นระบบ การกำหนดขั้นตอนในการคัดแยกนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในแต่ละประเภทอย่างชัดเจน รวมถึงการจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล เช่น การกำหนดแผนการเรียน หรือแนวทางการจัดการศึกษาแก่นักเรียนที่มีลักษณะพิเศษ เช่น แผนการเรียนที่ส่งเสริม วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

2. จากการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด อยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกระตุ้น จูงใจบุคลากรในสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยสร้างความตระหนักและวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลต่อหน้าที่ให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมายในการสร้างหลักสูตรอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียน การสอน ที่หลากหลาย มีการนิเทศ ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร จะส่งผลให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกรดา ผงสูงเนิน. (2549). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559.** สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2561, จาก http://www.pld.rmutt.ac.th/?wpfb_dl=210

กัลยาณี สูงสมบัติ. (2554). **เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.** สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2561, จาก http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so/index.htm

กิตติวรรณ แสนโท. (2556). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

กิรณา ศิริปัญจนะ. (2552). **การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพ.

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3.** วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ. (2552). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, นนทบุรี.

คณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักการ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

คำนึง ผุดผ่อง. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จักรกริช อินทพันธ์. (2551). **สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนของโรงเรียนดาราวิทยาลัย.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

จุรีย์ พูลพานิชอุปถัมย์. (2550). **การศึกษาสภาพความเป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3.** สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

เจษฎา นกน้อย ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล พยัต วุฒิรงค์ กรภัทร์ จารุกาเนิดกนก เกรียงไกร พันธุ์ไทย และวัชรพงศ์ อินทรวงศ์. (2552). **นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉัตรชัย ไชยมงคล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.** การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ชัยชาญ น้อยนัน,ทวี แย้มดี,และลูกน้ำ มากลิ่น. (2551). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ชัยลักษณ์ รักษา, สนั่น ฝ้ายแดง และอมรวรรณ วงศ์โกมลเชษฐ์. (2552). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1.** การค้นคว้าอิสระด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). **คู่มือสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2550). **การบริหารวิชาการ และการนิเทศภายในสถานศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 5). ปัตตานี: ฝ่ายนิเทศทางการศึกษา สำนักวิทยบริหาร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ไชยา กรมแสง. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

ดุสิต เหมือนบุดดี. (2549). **อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อความสำเร็จของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน จังหวัดหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

ถาวร อินทิส. (2547). **การรับรู้เกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง บัณฑิตวิทยาลัย, กรุงเทพฯ .

ทิพากร วรรณพฤกษ์. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ธงชัย สมบูรณ์. (2549). **จากองค์กรแห่งการเรียนรู้...สู่องค์กรเปี่ยมสุข.** กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.

ธานี มาลาศรี. (2554). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง

นภดล ผดุงศรี. (2550). **ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี หนองคายและหนองบัวลาภู.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.