

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2561

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2561

ปิยะวรรณ แววรรณจิตต์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ*

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารและการจัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์: อาจารย์ ดร. ชไมพร ดิสถาพร,

อาจารย์ ดร. จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์.

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ และศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เท่ากับ 0.960 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.965

ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเรียนรู้เป็นทีม รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการมีรูปแบบความคิด สำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ทุกด้านส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.80

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING LEARNING
ORGANIZATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE BANGKOK METROPOLITAN
THUNG KHRU DISTRICT OFFICE



AN ABSTRACT
BY
PIYAWAN WAEWWANJIT

Presented In Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

February 2018

Piyawan Waewwanjit. (2018). *Academic Leadership of School Administrators Affecting Learning Organization of Educational Institutions in the Bangkok Metropolitan Thung Khru District Office*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Thesis Committee: Dr.Chamaiporn Disathaporn, Dr.Jantarat Phutiariyawat.

The purposes of this research are to study the following: the level learning organization at educational institutions in the Bangkok metropolitan area and the Thung Khru district office; the level of academic leadership at educational institutions in the Bangkok metropolitan area and the Thung Khru district office ; the relationship between academic leadership of school administrators and learning organization at educational institutions in the Bangkok metropolitan area and the Thung Khru district office ; academic leadership among administrators affecting the learning organization of educational institutions in the Bangkok metropolitan area and the Thung Khru district office. The samples consisted of 196 teachers at educational institutions in the Bangkok metropolitan area and the Thung Khru district office in 2017, The instruments used for data collection was a five point-rating scale questionnaires and the reliability of learning organization of education was 0.960 and the reliability of academic leadership in educational institutions was 0.965

The findings were as follows: 1) The level of learning organization at educational institutions in the Bangkok metropolitan area and the Thung Khru district office as a whole was at a high level. The research found high level in all aspects and in descending order, as follows: Shared Vision, team learning, systematic thinking and an individual who knows. The level of instructional leadership at educational institutions in the Bangkok metropolitan area and the Thung Khru district office as a whole was at a high level. The research found high levels in all aspects and in descending order, as follows: school mission definition, instructional management and to enhance the academic atmosphere of the school, respectively. 2) The academic leadership of educational institutions had a positive statistically significant correlation with learning organization of educational institutions in the Bangkok metropolitan area and the Thung Khru district office at a level of .01 3) The factors affecting the learning organization of educational institutions in the Bangkok metropolitan area and the Thung Khru district office was at a level of .05. The predictive power was at 39.80 percent

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ

ของ

ปิยะวรรณ แววรรณจิตต์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คนบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จัตตชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสภาพร)

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะ ศักดิ์เจริญ)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสภาพร)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จาก อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำการทำงานวิจัย ตลอดจนแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยอันทรงคุณค่านี้ ที่กว่าจะสำเร็จได้ต้องผ่านปัญหาอุปสรรคมากมาย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ ศิริบุษย์ ที่ให้ข้อเสนอแนะเป็นคุณประโยชน์ในการทำงานวิจัย อีกทั้ง ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะ ศักดิ์เจริญ อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา และ อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขปริญญานิพนธ์ให้สำเร็จสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิง ดร.ชมสุภัค ครุฑทกะ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ อาจารย์ ดร.สมลนิตย์ เก็ดหนูวงศ์ และ ท่านผู้อำนวยการไพบุลย์ กล่อมบรรจง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ทั้ง 5 โรงเรียน ที่เอื้อเฟื้อ อำนวยความสะดวก และเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง อีกทั้ง อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนขอขอบพระคุณ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณเพื่อนสนิทร่วมชั้นเรียน นิธิติปริญญาทิ สาขากาการบริหารการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุกคนที่ให้อำนาจใจและผลักดันให้เกิดแรงบันดาลใจ อีกทั้ง เอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันและกันด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อพัฒนาการศึกษาและนอกจากนั้น ขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา นั่นคือคุณพ่อถนอม พันธุ์งา และ คุณแม่เสาวณี พันธุ์งา ที่ส่งเสริมสนับสนุน และให้อำนาจใจผู้ทำวิจัยมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษา

ปิยะวรรณ แววรรณจิตต์

สารบัญ

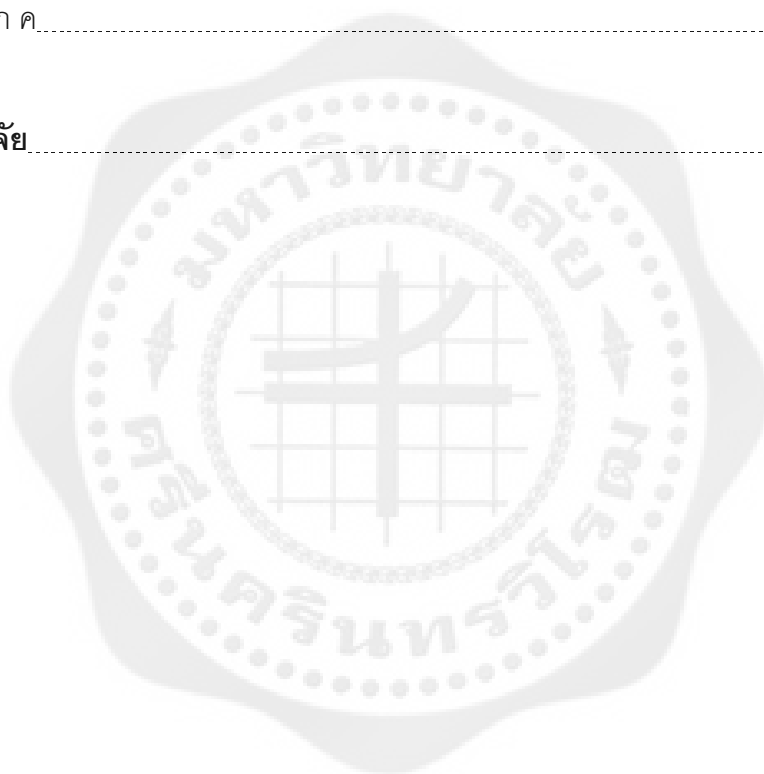
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ขอบเขตเนื้อหา.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานของการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	13
นโยบายของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	13
โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	14
ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตทุ่งครุ.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต.....	17
ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิต.....	17
แนวการจัดการศึกษาตลอดชีวิต.....	19
นโยบายเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	21
ความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	24
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	27
ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	27
ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	63
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	65
คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	68
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	72
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	90
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	93
งานวิจัยในประเทศ.....	93
งานวิจัยต่างประเทศ.....	104
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	108
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	108
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	109
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	110
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	111
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	111
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	114
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	114
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	132
วิธีดำเนินการวิจัย.....	132
สรุปผลการวิจัย.....	132
อภิปรายผล.....	133
ข้อเสนอแนะ.....	138

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	140
ภาคผนวก.....	157
ภาคผนวก ก.....	158
ภาคผนวก ข.....	160
ภาคผนวก ค.....	171
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	183



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลประชากร.....	15
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	78
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	109
4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงานของครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ปีการศึกษา 2560.....	116
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวมและรายด้าน.....	117
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	118
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการมีรูปแบบความคิด โดยรวมและรายข้อ.....	120
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ.....	121
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อ.....	122
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมและรายข้อ.....	123
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวมและรายด้าน.....	124
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	125

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการจัดการด้านการ เรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	126
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศ ทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	128
15 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้วยการใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....	129
16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ เป็นตัวแปรเกณฑ์โดยวิธี Enter.....	131

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
2 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	14
3 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบตามแนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt).....	34



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสภาวะปัจจุบัน โลกมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าวคือ “คุณภาพของคน” ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2551: 11) เพราะการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคนและเสริมสร้างศักยภาพของคน ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2551: 4)

การศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยคนที่มีคุณภาพต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีภูมิปัญญา เมื่อคนมีคุณภาพ ย่อมส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2579) ที่มีวิสัยทัศน์คือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดีมีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทวิถีของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมมือกันกำลั่มุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักรัฐที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) ซึ่งมุ่งหวังให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยช่วยให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมสนับสนุนซึ่งกันและกันทุกฝ่ายจะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความรู้ เกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นหากเป้าหมายของการจัดการศึกษาคือการมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบเรื่องการพัฒนาผู้เรียนจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งเพื่อสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการกิจทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 5)

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาที่สำคัญของประเทศและสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง องค์การต้องปรับตัวให้ทันกับโครงสร้างและระบบการจัดการแบบใหม่เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทัน การบริหารองค์การให้มีคุณภาพสูงในขณะที่ยังรักษาการมีอยู่อย่างจำกัด องค์การจำเป็นต้องมีระบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ตลอดเวลา มีความรู้ ความสามารถ ที่ทันต่อสถานการณ์แล้วจะมีพลังที่จะต่อสู้กับคู่แข่งได้ดังนั้นองค์การต่างๆ รวมถึงสถานศึกษาจึงได้นำเครื่องมือบริหารจัดการ “องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” มาประยุกต์ใช้ เพื่อบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ปลุกฝังและพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ขยายขีดความสามารถขององค์การ เซงเก้ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545; อ้างอิงจาก Senge. 1990: 6)

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นแนวทางการบริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ที่ได้พัฒนาขึ้นและกำลังได้รับความนิยมในวงการทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐหรือเอกชนเพื่อการยกระดับขององค์การให้ทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบันซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงดังนั้นสถานศึกษาจึงควรเป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) มากกว่าองค์การใดๆ แนวคิดการสร้างความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ขยายไปทั่วทุกมุมโลก ซึ่งผู้ที่บุกเบิกและพัฒนาแนวคิดนี้สู่สถาบันการศึกษานั้นคือ ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge) ที่ได้พัฒนาแนวคิดการบริหารสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยได้แบ่งเป็น 5 ด้านคือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีรูปแบบการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ ซึ่งการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาถือเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาโดยสิ่งสำคัญนั้นคือการพัฒนาทั้งในระดับตัวบุคคลและในระดับองค์การ ที่ไม่ควรแยกออกจากกันเพราะทั้งสองส่วนต่างช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจึงต้องเป็นทั้งนักส่งเสริม นักท้าทาย นักสร้างสรรค์และนักประสาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ อับเบน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545 ; อ้างอิงจาก Ubben. 2001: 32) จากที่กล่าวมาข้างต้นการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้นเป็นสิ่งที่ต้องแสดงความเป็นภาวะผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเชื่อที่ว่า “คนยิ่งเรียนรู้ ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป” และ “องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ก็จะเติบโต และพัฒนา ต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด” เซงเก้ (Senge. 1990: 13)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่ามีสำคัญต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุไปสู่เป้าหมาย โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน (Krug. 1992: 430-443) การพัฒนาองค์การให้ก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หากผู้บริหารไม่มีทักษะในการบริหารและขาดการเป็นผู้นำทางวิชาการก็จะค่อนข้างมีอุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (วรรณา เฟื่องฟู. 2558: 12) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) (McEwan. 1998: 78) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งการปรับเปลี่ยนมุมมองของงานในวงที่กว้างกว่าและเป็นระบบมากกว่า แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการจำกัดวงเข้ามาทำงานด้านวิชาการขององค์การ ความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาในวงกว้างจะมุ่งไปที่วิธีการที่เป็นระบบเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้มีรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ (Elmore. 2000: 22-26) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องมีองค์ประกอบ ที่แสดงออกถึงพฤติกรรม 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Hallinger; & Murphy. 1985: 221-224)

สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในชื่อของ “ มหานครแห่งการเรียนรู้ ” เป็นอีกองค์การหนึ่ง ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียน ซึ่งตระหนักถึงหลักการและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ในการบริหารสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปีอย่างทั่วถึง และได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ มีจำนวนโรงเรียนภายใต้การดูแลของเขตอยู่ 8 โรงเรียนนั่นคือ โรงเรียนนาหลวง โรงเรียนวัดทุ่งครุ โรงเรียนสามัคคีบำรุง โรงเรียนราษฎร์บูรณะ โรงเรียนบางมด(ตันเปาว์วิทยาคาร) โรงเรียนคลองรางจาก โรงเรียนชุมชนทองประดิษฐ์อนุสรณ์ และโรงเรียนรางราชพฤกษ์ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดที่มีทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของโรงเรียนกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการบริหารจัดการศึกษาพบปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการร่วมมือกันสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพราะส่วนมากวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะมาจากผู้บริหารโรงเรียน การไม่ยอมรับความคิดเห็นของกัน แบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคี บุคลากรบางส่วนยังยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบเดิมๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง บางครั้งการทำงานมีปัญหาเพราะขาดการประสานงานที่ดีในเรื่องการทำงานเป็นทีม ยังขาดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการเรียนการสอนอยู่บางโรงเรียนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ครูยังสอนรูปแบบเดิมๆ ขาดการใช้สื่อการสอน ครูบางคนขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เช่น ในการพาเด็กไปแข่งขันนอกสถานที่หรือฝึกซ้อมต่างๆ ครูผู้สอนต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง ทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้อต่อการพัฒนา (ไพบุลย์ กล่อมบรรจง และ นคร ศิริสิงห์และศิลา เข้มขิโต: 2560. สัมภาษณ์)

จากการประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (SMART School) ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านนักเรียน พบว่า ด้านผลที่เกิดกับนักเรียน โดยเฉพาะผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ใน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ผ่านมา พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ นักเรียนขาดทักษะด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการแสดงออก ขาดความเข้าใจในการศึกษาหาความรู้ ซึ่งพบว่าเป็นปัญหามาตลอด ส่วนผลการประเมิน คุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 436 โรงเรียน ส่วนใหญ่มีผลการประเมิน ระดับดี จำนวน 401 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 92.18 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนสถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองมากที่สุดและพิจารณาตามตัวบ่งชี้ พบว่าส่วนใหญ่มีผลการประเมิน อยู่ในระดับดีมากทั้งสามกลุ่มตัวบ่งชี้ยกเว้นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งอยู่ในกลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานมี ผลการประเมินอยู่ในระดับควรปรับปรุงมากถึง 43 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.89 และส่วนใหญ่มีผลการประเมิน อยู่ในระดับพอใช้เท่านั้น และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะสถานศึกษาที่ไม่ได้การรับรอง 12 แห่ง พบว่า มีตัวบ่งชี้ ที่มีระดับคุณภาพ ที่อยู่ในระดับควรปรับปรุงและระดับพอใช้สอดคล้องกันคือตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และตัวบ่งชี้ และประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักการศึกษา. 2557: 13-14, 134)

และจากสรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้น ป.6 ปี 2559 ที่ผ่านมาปรากฏว่าสถานศึกษาทั้ง 8 แห่งของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 วิชาต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเขตทุ่งครุ: 2559) นั้นหมายถึงคุณภาพของนักเรียนทางด้านวิชาการอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารการศึกษาผู้ซึ่งมีบทบาทมากที่สุดที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาซึ่งควรจะต้องเริ่มจากการที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา บริหารจัดการองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากปัญหาดังที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ เพื่อจะได้พัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป จากการศึกษาในครั้งนี้จะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และยังนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอื่นๆ อีกต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแนวทาง เป้าหมาย วัตถุประสงค์กลยุทธ์ นโยบายรวมทั้งการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อปรับปรุงองค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพผู้เรียน
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ สามารถนำคุณลักษณะทางวิชาการไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลทางวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมและปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งจะส่งผลไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
3. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลให้กับสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ฝ่ายการศึกษาสำนักงานเขตทุ่งครุสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุทั้ง 8 โรงเรียน ได้นำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจะส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในโอกาสต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. **ขอบเขตเนื้อหา** ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

1.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีรูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 392 คน (สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร. 2560 : ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 196 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีเมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดสถานศึกษาคือขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ (Stratified Random Sampling) แล้วจึงเทียบสัดส่วนและกำหนดผู้ให้ข้อมูลโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจาก 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนนาหลวง โรงเรียนวัดทุ่งครุ (พิงสายอนุสรณ์) โรงเรียนราษฎร์บูรณะ (มูฮัมหมัดอุทิศ) โรงเรียนสามัคคีบำรุง โรงเรียนคลองรางจาก

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้ดังนี้

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน

ดังนี้

2.1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

2.1.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน

2.1.3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้

2.2.2 การมีรูปแบบความคิด

2.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

2.2.4 การเรียนรู้เป็นทีม

2.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรภายในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ที่สามารถพัฒนา และขยายความสามารถ ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทุกคนให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและของสถานศึกษา มีการถ่ายทอดความรู้ทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่ตลอดเวลาซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษาแสดงออกถึงลักษณะที่มีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีความกระตือรือร้น มีปฏิภาณไหวพริบ ความเพียร พยายามในการใฝ่รู้ พัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มุ่งมั่นสร้างสรรค์ และเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา รวมถึงความสามารถในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบเพื่อขยายขีดความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 การมีรูปแบบความคิด หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวกและสร้างสรรค์ มีวิจรรย์ญาณในการพิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เปิดใจกว้างและสามารถเข้าใจมุมมองและความคิดของผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องกับสภาพสิ่งแวดล้อม สังคม และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

1.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งหวังความสำเร็จร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนแนวคิด เจตคติและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทพลังในการสร้างสรรคงาน ทุกคนคิดเสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและงานที่ตนทำจะมีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ทรงคุณค่า เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน มีความเพียรพยายามร่วมกัน มีความ ศรัทธาหรือความผูกพันต่อองค์การ โดยมีการนำวิสัยทัศน์ร่วมที่ได้สร้างขึ้นมาเป็นเป้าหมายในการทำงาน

1.4 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษาแสดงถึงความเป็นผู้ที่มีความร่วมมือระหว่างบุคลากรและทีมงาน มีการเรียนรู้ร่วมกัน สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ ขยันทำ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆและอภิปรายกันในองค์การ เพื่อเป็นพลังงานขับเคลื่อนให้ทีมงานมีประสิทธิภาพเกิดความสำเร็จของงานอย่างต่อเนื่อง

1.5 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษาแสดงออกถึงการมององค์การเป็นระบบสังคมอย่างภาพรวม ไม่แยกส่วน หรือการมองแบบองค์รวม มีวิธีคิดแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม มีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง มีความคิดอย่างเป็นระบบ ทันท่วงทีเหตุการณ์หรือการคิดล่วงหน้าในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบ ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางาน นำข้อมูลสภาพปัจจุบันทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน มาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดกลยุทธ์ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินการเพื่อ ปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ที่มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

2.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกถึงการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อมีความเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียน

2.2. การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกถึงการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน รวมถึงการประสานงานการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและการประเมินการใช้หลักสูตรพร้อมทั้งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

2.3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็น การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู เพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนา การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ

4. **ครูผู้สอน** หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ

5. **สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ** หมายถึง โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานเขตทุ่งครุ ซึ่งสถานศึกษาในพื้นที่เขตทุ่งครุ ปีการศึกษา 2560 มี 8 โรงเรียน ดังนี้ 1) โรงเรียนนาหลวง 2) โรงเรียนวัดทุ่งครุ (พึงสาธุอนุสรณ์) 3) โรงเรียนราษฎร์บูรณะ (มูฮัมหมัดอุทิศ) 4) โรงเรียนสามัคคีบำรุง 5) โรงเรียนชูลินทองประดิษฐ์อนุสรณ์ 6) โรงเรียนบางมดตันเปาว์วิทยาคาร 7) โรงเรียนรางราชพฤกษ์ และ 8) โรงเรียนคลองรางจาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดและงานวิจัย ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิด เพื่อศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ไว้ดังนี้

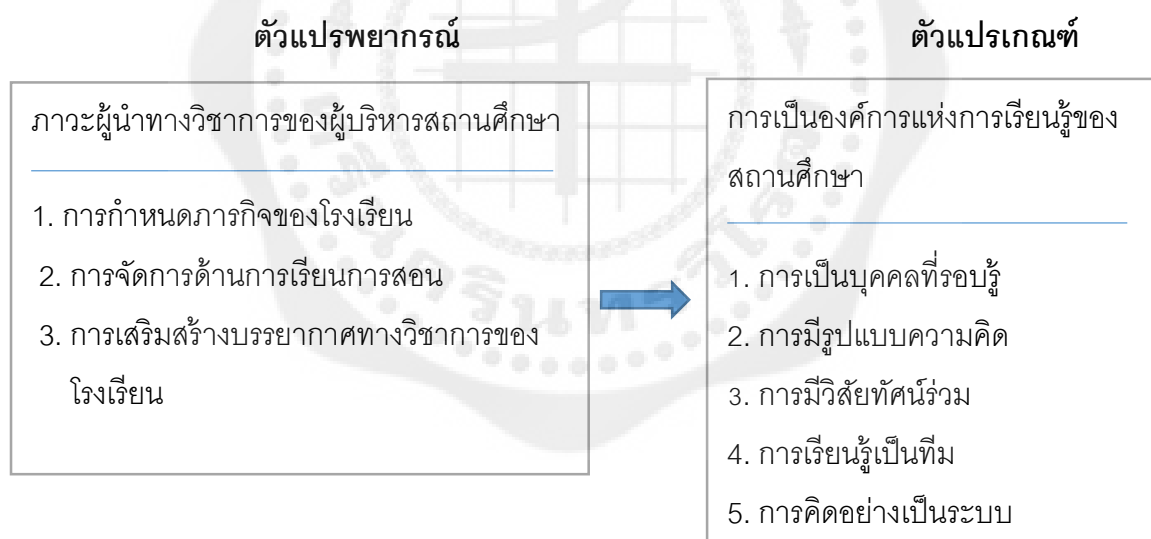
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ เซงเก้ (Senge. 1990) ซึ่งอธิบายเอาไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ผู้คนต่างขยายขีดความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่ต้องการสร้างอนาคต เซงเก้ เชื่อว่า หัวใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการ ให้เกิดผลจริงจังกในรูปของการนำไปปฏิบัติ แก่บุคคล ทีม และองค์กรอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ คำว่า “วินัย (Disciplines)” หมายถึง เทคนิควิธีที่ต้องศึกษาใคร่ครวญอยู่เสมอแล้วนำมาปฏิบัติ เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อการแสวงหาการเสริมสร้างทักษะหรือสมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถผ่านการปฏิบัติ เพื่อความคิดสร้างสรรค์เพื่อสิ่งใหม่ ๆ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้(personal mastery) 2. ด้านการมีรูปแบบความคิด(mental models) 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (team learning) และ 5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ส่งเสริมองค์กรในด้านการจัดการศึกษา ซึ่งเหมาะสำหรับสถานศึกษาทุกสังกัด อีกทั้งยังเป็นแนวคิดที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัย พบว่ามีหลายงานวิจัยในด้านการศึกษาใช้แนวคิดนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 211-224) ซึ่งกล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการ 11 ด้าน ได้แก่ 1. การกำหนดเป้าหมายโรงเรียน 2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3. การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน 4. การประสานงานการนำหลักหลักสูตรไปใช้ 5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6. การควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน 7. การเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน 8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู 9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู 10. การพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน 11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี มาสังเคราะห์ร่วมกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ กรัค (Krug. 1992: 430-443), เชล (Chell. 2001: 9), แบลส และ แบลส (Blas; & Blas. 2004: 102), ไกศิษฎ์ เพลรินทร์ (2552: 181-183), จิตติมา วรณศรี (2553: 35-48), ฤทธิรงค์ เศษวงค์ (2556: 5), ศิรินาถ อาจบรรจง (2556:45), อานู ช้างกลาง (2557: 6) และเชาวลิตย์ ชูจันทร์ (2559: 9-10) ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมถวิล ศิลปคนธรรพ์ (2556: 129) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของยุรดา อรรถนสาร (2552: 100-101) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3. ผลการวิจัยพบว่าระดับพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนระดับคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครูโดยรวมและรายด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครู พบว่า ลักษณะด้านวิชาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการจัดการความรู้มากที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก ($r = .57$) อีกทั้งงานวิจัยของ วรณมา เพื่องฟู (2558: 73) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติยา จันทรเสนา (2556: 199) ซึ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากแนวคิด หลักการ และผลการวิจัยดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 นโยบายการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 1.3 ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตทุ่งครุ
2. แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต
 - 2.1 ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิต
 - 2.2 แนวการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
 - 2.3 นโยบายการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
 - 2.4 ความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต
3. แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้
 - 3.2 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
4. แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 4.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมี 437 โรงเรียน มีนักเรียน 294,266 คน ข้าราชการครู 14,764 คน ผลการจัดการศึกษาในปีที่ผ่านมา สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ประเมินคุณภาพภายนอก มีโรงเรียนได้รับการรับรอง 426 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 97.48 ซึ่งทางกรุงเทพมหานครได้ให้นโยบายว่าจะต้องพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ใกล้เคียงกัน ไม่ให้มีความแตกต่าง และรับนโยบายรัฐบาลในการ "ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้" ให้ทำจริงจังกมากขึ้นในการเพิ่มทักษะชีวิต พร้อมเร่งรัด ให้เป็นโรงเรียนคุณธรรมครบทั้ง 437 โรงเรียน ซึ่งได้วางนโยบายไว้ดังนี้

1.1 นโยบายการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต ตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ต่อดัน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักเรียนเรียนร่วม (เด็กพิเศษ) กรุงเทพมหานครเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้ง และเป็นผู้กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครและตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนากรุงเทพมหานครการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาให้เด็กในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้มีคุณธรรมและมีทักษะในการดำรงชีวิต โดยสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระดับอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วิสัยทัศน์

“สำนักงานการศึกษาเป็นองค์กรหลักของกรุงเทพมหานครในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เป็นกลุ่มผู้นำในประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

1. เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความโปร่งใส เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับชาติ และระดับภูมิภาคอาเซียน

2. พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านคุณวุฒิ คุณธรรม ความรู้ และทักษะในการบริหารการจัดการความรู้ โดยเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและ มีความหลากหลายในการปฏิบัติ

1.3 ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตทุ่งครุ

ประวัติเขตทุ่งครุ

เขตทุ่งครุ เป็นเขตจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2540 เนื่องจากสภาพพื้นที่เขตราชบุรีบูรณะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการคมนาคมอย่างกว้างขวาง ทำให้เกิดการกระจายตัวของประชากร และสาธารณูปโภคเข้าไปในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการปกครองและการให้บริการภาครัฐเกิดความสะดวกรวดเร็ว ประชาชน กรุงเทพมหานครจึงแบ่งแขวงบางมดและแขวงทุ่งครุ เขตราชบุรีบูรณะ ให้เป็นเขตการปกครองตั้งใหม่ โดยใช้ชื่อตามพื้นที่ว่า “เขตทุ่งครุ” โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป

พื้นที่เขต

พื้นที่เขตทุ่งครุ 26.84 ตร.กม.

เขตการปกครอง แบ่งเป็น 2 แขวง

1. แขวงบางมด มีพื้นที่ 9.15 ตร.กม.

2. แขวงทุ่งครุ มีพื้นที่ 17.69 ตร.กม.

ทิศเหนือ ติดต่อกับ เขตราชบุรีบูรณะ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จ.สมุทรปราการ

ทิศใต้ ติดต่อกับ จ.สมุทรปราการ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ เขตจอมทองและเขตบางขุนเทียน

ความหมายของ “ทุ่งครุ”

คำว่า “ทุ่ง” หมายถึง ที่ราบโล่ง คำว่า “ครุ” หมายถึง ภาชนะสานชนิดหนึ่งใช้ต้มน้ำรูปกลม ๆ ยาวขึ้น เมื่อนำความหมายของทั้งสองคำรวมกัน น่าจะหมายถึง พื้นที่ราบโล่ง ใช้สานภาชนะต้มน้ำรูปกลม ๆ ยาวขึ้น จากความหมายดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในอดีตท้องที่เขตทุ่งครุ เป็นที่ราบโล่ง ลุ่ม มีแหล่งน้ำหลายแห่งเหมาะแก่การเพาะปลูก ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวน และมีฝีมือทางการจักสาน

ตาราง 1 ข้อมูลประชากร

แขวง	ชาย	หญิง	รวม
บางมด	25,293	28,690	53,829
ทุ่งครุ	31,110	34,719	65,829
รวม	56,403	63,409	119,658

ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2560: (สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร: ออนไลน์)

วิสัยทัศน์สำนักงานเขตทุ่งครุ

เขตทุ่งครุ เป็นเขตน่าอยู่ชุมชนเมือง บนพื้นฐานของการเกษตร การปศุสัตว์ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

คำขวัญสำนักงานเขตทุ่งครุ

หลวงพ่อบุญลพบุรีศักดิ์สิทธิ์ สัตว์เศรษฐกิจ แพะ แกะ ไก่ ปลา นกเขาขาวเสียงดี กล้วยไม้หลากสีนานาพันธุ์ มะม่วงนวลจันทร์เลิศรส ส้มบางมดเลื่องชื่อลือนาม

ฝ่ายการศึกษา

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษา จัด การศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประสาน ตรวจสอบ กลั่นกรองงานด้านบริหารงานบุคคลและสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษาในเขตพื้นที่ เพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น วิเคราะห์ข้อมูลประชากรวัยเรียน เพื่อการ วางแผนการรับนักเรียนแต่ละระดับ ตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อเด็กอายุถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ส่งให้สถานศึกษาที่รับผิดชอบในพื้นที่เขต เพื่อเตรียมการรับนักเรียน ประสานงาน ติดตาม สรุปผลการรับ เด็กนักเรียนเข้าเรียนของสถานศึกษาในพื้นที่เขต รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ กลั่นกรอง ข้อมูลสารสนเทศทาง การศึกษา เพื่อนำเสนอผู้อำนวยการเขต ให้บริการข้อมูลสารสนเทศและประชาสัมพันธ์เผยแพร่เกี่ยวกับงาน การศึกษาของสำนักงานเขต วางแผนและ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแหล่งทรัพยากรที่ สนับสนุน การจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการจัด สวัสดิการและสวัสดิภาพในสถานศึกษา การ ส่งเสริมการพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน การคุ้มครองสิทธิของ นักเรียน การสำรวจและจัดทำทะเบียน แหล่งเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพ และ ประสานการใช้ประโยชน์แหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการ นักเรียนของ สถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน การสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสานการสำรวจข้อมูล ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก พิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กความสามารถพิเศษกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ ด้านภารกิจของ ศูนย์วิชาการ ดำเนินการด้านการเงิน การงบประมาณและการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ และ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

สถานศึกษาในพื้นที่เขตทุ่งครุ

1. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 8 โรงเรียน

1.1 โรงเรียนนาหลวง ถนนพุทธบูชา แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กทม.

1.2 โรงเรียนวัดทุ่งครุ (พิ่งสายอนุสรณ์) ถนนประชาอุทิศ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ

กทม.

1.3 โรงเรียนราษฎร์บูรณะ (มุขำหมัดอุทิศ) ถนนประชาอุทิศ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กทม.

1.4 โรงเรียนสามัคคีบำรุง ซอยประชาอุทิศ 69 ถนนประชาอุทิศ แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กทม.

1.5 โรงเรียนฐินทองประดิษฐ์อนุสรณ์ ซอยประชาอุทิศ 27 ถนนประชาอุทิศ แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กทม.

1.6 โรงเรียนบางมดตันเปาว์วิทยาการ ถนนพุทธบูชา แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กทม.

1.7 โรงเรียนราชราชพฤกษ์นุชมีอุทิศ ซอยประชาอุทิศ 72 ถนนประชาอุทิศ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กทม.

1.8 โรงเรียนคลองรางจาก ซอยประชาอุทิศ 79 ถนนประชาอุทิศ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กทม.

2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ถนนประชาอุทิศ แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กทม.

3. โรงเรียนวัดพุทธบูชา ถนนพุทธบูชา แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กทม.

4. อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ถนนประชาอุทิศ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กทม.

5. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (อาทรสังฆะวัฒนะ) ถนนพุทธบูชา แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กทม.

6. โรงเรียนบูรณะศึกษา ซอยประชาอุทิศ 76 ถนนประชาอุทิศ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กทม.

7. โรงเรียนสารสาสน์ประชาอุทิศพิทยาคาร ซอยประชาอุทิศ 90 ถนนประชาอุทิศ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กทม.

8. สารสาสน์ปิติเทคนิค ซอยประชาอุทิศ 90 ถนนประชาอุทิศ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กทม.

2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต

2.1 ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ได้บัญญัติความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตไว้ว่า หมายถึงการศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรา 8 การส่งเสริม

และสนับสนุนการศึกษาตามอัธยาศัย ก็ได้ให้ความสำคัญต่อผู้เรียน โดยได้ระบุไว้ว่า "ผู้เรียนได้รับความรู้ และทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต" ในความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตดังกล่าว สอดคล้องกับความหมายของการศึกษา ซึ่งมีสถานที่และระยะเวลาเช่นเดียวกัน คือเป็น การศึกษาที่เกิดในทุกสถานที่ และตลอดระยะเวลาในชีวิตของบุคคลบุคคลหนึ่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 2) กล่าวว่า การศึกษาตลอดชีวิต หมายถึงการศึกษาที่ ผสมผสานกลมกลืนกับชีวิต พัฒนาบุคคลทุกช่วง อายุทั้งทางร่างกายอารมณ์สังคม สติปัญญา ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ตลอดจนมีส่วนร่วมใน การพัฒนาสังคมและ ประเทศชาติโดยรวม

สุมาลี สังข์ศรี (2546: 47) กล่าวว่า การศึกษาตลอดชีวิต หมายถึงภาพรวมของ การศึกษา ทุกประเภทที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนา บุคคลให้ปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงในทุกช่วงชีวิตของบุคคลและพัฒนาต่อเนื่องไปให้เต็ม ศักยภาพของแต่ละบุคคล การศึกษาตลอดชีวิตครอบคลุมการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาใน ระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาแบบไม่เป็นทางการจากทุกแหล่งความรู้ในชุมชนและ สังคม และเกิดขึ้นได้ทุกที่ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ การศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่ สัมพันธ์กับชีวิตและผสมผสาน กลมกลืนกับการดำเนินชีวิตของบุคคล

สุนทร สุนันท์ชัย (2548: 12) กล่าวว่า การศึกษาตลอดชีวิต เป็นการศึกษาทั้งหมดของ ชีวิตมนุษย์จากเกิดจนตาย มุ่งพัฒนามนุษย์ให้ปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันและ พัฒนาต่อเนื่องไปให้เต็มศักยภาพของบุคคลแต่ละคน เป็นการศึกษาที่เกิดจากแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ ด้วยตนเอง จากแหล่งการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบ และไม่เป็นทางการ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 23) กล่าวว่า การศึกษาตลอดชีวิต เป็นการจัดเตรียมกระบวนการ หรือ ประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ตรีคม พรหมมานูญ (2557: 10) การจัดการศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง ระบบ การจัดการ ศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตาม อัธยาศัย มีรูปแบบที่หลากหลาย มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สามารถประกอบอาชีพและ ปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมในทุกช่วงชีวิตและเป็นการส่งเสริมให้ มนุษย์ได้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560: 4) กล่าวว่าการศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง การศึกษาที่จำเป็นสำหรับคนไทย การศึกษาที่ สอดคล้องกับสภาพชีวิตพื้นฐาน ของคนไทยและสังคมไทย

ยูเนสโก (UNESCO. 1970: 20) ให้ความหมายว่า เป็นการจัดการศึกษาที่จะสนองความต้องการทางการศึกษาของแต่ละบุคคลและของกลุ่ม จะครอบคลุมตั้งแต่การศึกษาสำหรับเด็กไปจนถึงการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่อย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

เดฟ อาร์ เอช (Dave. R.H. 1976: 12) นักการศึกษาให้ ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตว่าเป็นแนวคิดที่พยายามมองการศึกษาในภาพรวมซึ่งรวมการศึกษาในระบบ (Formal Education) การศึกษานอกระบบ (Non-Formal Education) และ การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) ให้มีการประสานสัมพันธ์ทั้งในด้านของความต่อเนื่อง ของ ช่วงชีวิตคนและเนื้อหาสาระที่คนต้องนำความรู้ไปใช้ การศึกษาตลอดชีวิตจะต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นในด้านเวลา สถานที่ เนื้อหา และเทคนิคการเรียนการสอน ตลอดจนการเรียนรู้มีหลายรูปแบบและหลายวิธีการ

องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO. 1990) ได้ให้ความหมายการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Learning) หมายถึงการที่มนุษย์แต่ละคนจะต้องอยู่ในภาวะแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดการเรียนรู้เพื่อชีวิตเป็นกุญแจสำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการหนึ่งที่ครอบคลุมภาวะการศึกษาทุกระบบและทุกระบบ

สรุปได้ว่า การศึกษาตลอดชีวิต เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมบุคคลได้รับ ความรู้ทักษะประสบการณ์และมีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมบุคคลได้รับการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเรียนรู้ให้เท่าทันและพัฒนาดตนเองให้ ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก ทั้ง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และชุมชนโดยบุคคลจะได้รับการศึกษา ตลอดชีวิตจากกิจกรรมที่จัดขึ้นจากการผสมผสานและเชื่อมโยงกันระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2.2 แนวการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ได้ระบุแนวปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาตลอดชีวิตมีดังนี้

1. การศึกษาในระบบโรงเรียนจะต้องไม่สิ้นสุดเพียงเมื่ออยู่ในโรงเรียนแต่จะต้องจัดให้บุคคลเมื่อจบการศึกษาจากโรงเรียนไปแล้วสามารถเข้ามาเรียนได้อีก กล่าวคือ โรงเรียนจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้เตรียมความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และปลูกฝังแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตแก่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนสามารถมีทัศนคติ แรงจูงใจที่จะใฝ่รู้ และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองหลังจากจบการศึกษาจากโรงเรียนแล้ว

2. ทุกหน่วยงานในสังคมมีบทบาทในการจัดการศึกษา อาทิ ห้างสมุด พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์ สโมสร ศาลาประชาคม วัด ที่ทำงาน เป็นต้น อันเป็นการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษา องค์การภาครัฐ และเอกชน เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เช่น บริการข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ เพื่อเป็นแหล่งความรู้ให้ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง

3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน ควรจะจัดหลักสูตรในลักษณะของการบูรณาการ สอดคล้องกับวิถีชีวิตและประสบการณ์ของผู้เรียน เพื่อ เสริมทักษะ ความรู้ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยให้ถือการงานหรือชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

4. หลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิตจะต้องครอบคลุมบทบาทของมนุษย์ ตั้งแต่เกิดจนตาย ตั้งแต่ชีวิตส่วนบุคคล ครอบครัว การงาน การพักผ่อน สังคมการเมือง เศรษฐกิจ ฉะนั้นจะต้องพัฒนาให้มีเครื่องมือที่ผู้เรียนสามารถใช้แหล่งวิทยาการมีแรงจูงใจที่จะคิดศึกษาหาความรู้ไปตลอดชีวิต

5. การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยจะต้องเกื้อกูลกัน สังคมจะต้องส่งเสริมให้มีแหล่งวิชาที่ทุกคนมีโอกาสใช้สื่อทุกประเภท และศึกษา หาความรู้จากแหล่งต่างๆ อาทิ ห้องสมุด วิทยุ โทรทัศน์ ฟิลิธภัณฑ์ ฯลฯ แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิตได้นำไปใช้โดยจัดการศึกษาตลอดช่วงอายุของบุคคลในรูปแบบต่างๆ ทั้งในระบบโรงเรียน นอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้จะต้องปรับโครงสร้างขององค์กรที่จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย หลักการศึกษาตลอดชีวิตโดยยึดการบูรณาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545)

นอกจากนี้ในแผนการพัฒนาศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตไว้ดังนี้

1. จัดตั้ง จัดหาและพัฒนากระบวนงบประมาณ ทุน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. สร้างหลักประกันในการเข้าถึงการบริการทางการศึกษาให้กับผู้ด้อยโอกาส ผู้ห่างไกลให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง
3. พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาใหม่ความหลากหลายตอบสนองยืดหยุ่นมี ความเหมาะสมต่อผู้เรียน
4. สนับสนุนค่าใช้จ่ายและปัจจัยพื้นฐานให้เพียงพอต่อความต้องการจำเป็นสำหรับผู้เรียน
5. พัฒนาห้องสมุดประชาชนและแหล่งเรียนรู้อื่นๆที่ทันสมัยและกระจายอย่างกว้างขวาง ทั่วถึงง่าย สะดวก เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชนทุกพื้นที่
6. พัฒนารูปแบบการให้บริการการศึกษาที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน
7. พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
8. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีความสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น
9. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ สร้างความ ตระหนัก เกี่ยวกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอด ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี ที่ดีงามที่สืบทอดกันมาของประเทศ

สรุปว่าแนวทางในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตนั้นเน้นการส่งเสริมทั้งเรื่องการจัดการศึกษา
งบประมาณ การดำเนินการที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย ในการดำเนินการ งบประมาณโดยให้นำ
ทรัพยากรในท้องถิ่นมาเชื่อมในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนในแต่ละท้องถิ่นมีการเรียนรู้อย่าง
ต่อเนื่องอย่างทั่วถึง

2.3 นโยบายเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต

ประเทศไทยเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนา คุณภาพชีวิตคนไทยทุกช่วงวัยให้มี
ภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศ และส่งเสริมการศึกษา ตลอดชีวิต ซึ่งจากการ
ทบทวนองค์ความรู้ นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ดังปรากฏต่อไปนี้

สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2547: 35) กล่าวถึง นโยบายการศึกษา
ไว้โดยมีเป้าหมายเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตลอดชีวิตไว้ ดังนี้การให้ผู้เรียนได้รับ
การศึกษาในทุกกลุ่มวัยได้มีโอกาสได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างทั่ว ถึง เป็นธรรม โดยมีนโยบายที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ การปฏิรูปเริ่มตั้งแต่โครงสร้าง การ
บริหาร กฎหมาย ต้องให้สอดคล้องการการศึกษา และรัฐธรรมนูญ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหาร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน อุดมศึกษา ครูผู้สอน หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน พัฒนาทางด้านทักษะ การคิด
การวิเคราะห์ จัดให้มีสำนักงาน หรือศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ อย่างทั่วถึง
ช่วยกระจายอำนาจไปสู่ส่วนต่างๆ ในท้องถิ่นที่เหมาะสม ให้มีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาของชุมชนนั้นๆ
ทำให้การเรียนรู้มีคุณภาพ เกิดความเสมอภาคในสังคม อันนำไปสู่การ เรียนรู้คู่คุณธรรมได้อย่างแท้จริง

2. การสร้างโอกาสทางการศึกษา กระจายโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย
โดย เน้นที่การสร้างเสมอภาค ให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ซึ่งรวมถึงผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ
รวมทั้งชนกลุ่มน้อยโดยส่งเสริมการให้ความรู้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาถึงแรกเกิดให้ได้รับการดูแล
อย่างมีประสิทธิภาพทั้งแม่และเด็ก ไปจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีโครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างรายได้
การกู้ยืมเพื่อการศึกษา มีการจัดการเรียนรู้ให้ชุมชนเพื่อส่งเสริมให้เกิดสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. การปฏิรูปบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่ต้องพัฒนา
ซึ่ง ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น ผู้ที่เป็นครู อาจารย์ ต้องได้รับการ
ดูแล ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ให้ความช่วยเหลือทางด้านคุณภาพชีวิต ตั้งกองทุนเพื่อใช้
ในการพัฒนาคุณภาพในชีวิตของครู เพื่อเป็นแรงใจให้ได้มาซึ่งครูที่ดี เก่ง มีคุณภาพ และมีคุณธรรม

4. จัดการศึกษาให้ทุกคนได้มีโอกาสเรียนฟรี 15 ปี นับตั้งแต่อนุบาลจนถึงมัธยม
ตอนปลาย ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม และเสมอภาคกัน นั้นหมายถึง ประชาชนทุกคน
รวมถึง ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทางร่างกาย ผู้ยากไร้ ชนกลุ่มน้อย และกลุ่มชาติพันธุ์ ส่งเสริม ยกระดับ
การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเล็กภายในชุมชน

5. ส่งเสริมให้ เด็กเยาวชน และประชาชนทั่วไป ได้มีความรู้ ทักษะ ในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ ได้อย่างเต็มที่

6. เร่งรัดการลงทุนทางด้านการศึกษา ให้เกิดการบูรณาการในทุกมิติ ของระดับ การศึกษา ระหว่างชุมชน และโรงเรียน

7. เพิ่มขีดความสามารถให้กับทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคม อาเซียน โดยร่วมมือกันกับทุกภาคส่วน ที่ประกอบด้วย ภาคเอกชน ภาคการศึกษาต่างๆ

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวไว้ชัดเจนถึงการ เรียนรู้ตลอดชีวิตใน มาตรา 8(1) ว่าหลักการจัดการศึกษานั้นเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและให้มี การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดย กำหนดให้การศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม อรรถาศัย และที่สอดคล้องกับห้องสมุดหรือแหล่ง เรียนรู้คือการศึกษิตตามอรรถาศัยเป็นการจัด การศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยอาจ ศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่นๆ ได้เพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคคลและชุมชนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสังเกตได้จากพระราชบัญญัติ การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการจัดการศึกษาและการพัฒนา เช่นเดียวกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ฉบับที่ 9 ฉบับที่ 10 ฉบับที่ 11และฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2540-2564) ที่เน้นคน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและยังสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญที่ได้วางพื้นฐาน การปฏิรูปทั้งทางสังคม การเมือง การบริหารภาครัฐและการกระจายอำนาจโดยมีกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและพลัง ท้องถิ่นของชุมชน ที่เข้มแข็ง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: ออนไลน์)ได้จัดทำข้อเสนอการปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) โดยมีกรอบแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตลอดชีวิต โดยระบุในด้านต่างๆ ดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ที่มีนิสัยใฝ่รู้ตั้งแต่ ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วย ตนเองและแสวงหาความรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์มีจิตสาธารณะ มี ระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็น กลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึก และความภูมิใจในไทยยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิขายเสียง สามารถ ก้าวทันโรค มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ สมบูรณ์แข็งแรง เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียม เสมอภาค

2. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทให้ สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อื่นๆ สำหรับการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์อุทยาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและศูนย์การกีฬาและนันทนาการ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมี คุณภาพ

3. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้น การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตลอดจนมีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่ มาใช้ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการ บริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. พัฒนาระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น หลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย มีระบบเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาส เข้าถึงการศึกษา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต กำลัง แรงงาน และผู้สูงอายุมีโอกาสศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมตามความต้องการ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555: ออนไลน์) มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้น กลไกที่มีศักยภาพในการเตรียมคนเพื่อร่วมนำประเทศไทยไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2558 พันธกิจ คือจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อันนำไปสู่การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาศักยภาพในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของประชาชน โดยมี ยุทธศาสตร์คือการเสริมสร้างโอกาสในการได้รับการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน แนวทางโดยพัฒนา แหล่งเรียนรู้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีศักยภาพ เพื่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ ประชาชน ส่งเสริมกิจกรรมการรู้หนังสือโดยมีสาระการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน พัฒนาหลักสูตร สื่อ และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ให้ครอบคลุมและเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ของประชาชนกลุ่มเป้าหมายบนหลักความเสมอภาคและความเป็นธรรม สรุปการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการ ได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและชุมชนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

กระทรวงศึกษาธิการ (2556: ออนไลน์) มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสให้ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มี คุณธรรม จริยธรรม พันธกิจ และยุทธศาสตร์คือเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนอย่างเสมอภาค เป้าประสงค์คือ ประชาชนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีมาตรฐาน คุณภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มียุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพ โดยการสร้างโอกาสการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องให้คนทุกกลุ่มวัยสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และองค์ความรู้ที่หลากหลาย ทั้งนี้ด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้ตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต และ ความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างรู้เท่าทัน การเสริมสร้าง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในระดับท้องถิ่น ชุมชน และประเทศ การสร้างปัจจัยสนับสนุน ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้าง โอกาสอย่างเป็นธรรมให้คนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงบริการทาง สังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง รวมถึงสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่ถูกกีดกันและแบ่งแยก และการ จัดระบบความสัมพันธ์ของสวัสดิการทางสังคมที่จัดโดย ระดับชาติ ระดับท้องถิ่นและชุมชนอย่างเชื่อมโยงและ เกื้อกูล ควบคู่กับการกระจายอำนาจให้ชุมชนสามารถจัดการกับปัญหาของชุมชนด้วยตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตคือการจัดหรือการเสริมสร้างโอกาสในการได้รับการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน โดยการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีศักยภาพ เพื่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ ประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและให้มี การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ การปฏิรูปเริ่มตั้งแต่โครงสร้าง การบริหาร กฎหมาย ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐาน อุดมศึกษา ครูผู้สอน หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน พัฒนาทางด้านทักษะการคิด การวิเคราะห์ จัดให้มีสำนักงาน หรือศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง

2.4 ความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิต เป็นการปรับตัวเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ต่อไปได้ ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การรู้หนังสือจากการเข้ารับการศึกษาก็เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ แต่จะต้องมีทักษะเพื่อรับมือกับความท้าทาย ความจำเป็นใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ ตลอดจนเป็นการศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคม บูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรมคุณธรรม และวัฒนธรรม มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็กปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามความต้องการของผู้เรียน การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติ ซึ่งสอดคล้องกับ นุชนาด สุนทรพันธุ์ (2556: ออนไลน์) ที่กล่าวถึงความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาว่า “ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข”

การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่ทำให้ทุกคนในสังคมได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต และเกิดการเรียนรู้อย่างแพร่หลายนั้น จำเป็นต้องมีเครื่องมือที่เหมาะสม มีการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้มีมาตรฐานและกระจายไปอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการศึกษา

ตามรูปแบบที่ต้องการ มีความยืดหยุ่นตามโอกาสและสถานการณ์ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในสังคม มีบทบาทร่วมกันในการจัดการศึกษา หรือจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่สามารถศึกษา เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียน เป็นสำคัญ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพ ทุกระดับ และทุก ประเภทการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้คนไทยได้มีการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พ.ร.บ. วังส.เลข (2555: ออนไลน์) ที่กล่าวว่า “การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะการ ส่งเสริมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมเพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตทั้ง การศึกษาในระบบ การศึกษานอก ระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพ ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษา เพื่อขับเคลื่อน ผลักดันให้คนไทยได้มีการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และเติมเต็มให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการ เรียนรู้อย่างแท้จริง”

สมาลี สังข์ศรี (2546: 20) สรุปความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต ดังนี้

1. การศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้ทุกช่วงชีวิต
2. การศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค อย่างเท่าเทียมกัน
3. การศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลได้รับการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสม กลมกลืน กับสภาพการดำเนินชีวิตจริง เพราะการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการบูรณาการศึกษากับชีวิต
4. การศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลที่ได้รับการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ กับชีวิตจริง
5. การศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลได้รับการศึกษาที่สอดคล้องกับการงาน ช่วยให้ บุคคลสามารถเลือกอาชีพและพัฒนาอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป
6. การศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลมีความรู้และทักษะที่จะแสวงหาความรู้ด้วย ตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
7. การศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลมีอิสระในการเรียนรู้ สามารถเลือกเรียนใน สิ่ง ที่ตรงกับระดับความสามารถของตนเอง
8. การศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ
9. การศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลพึ่งพาตนเองได้และนาตนเองได้ในการเรียนรู้
10. การศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองตลอดทุกช่วงชีวิตและ พัฒนา คุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม
11. การศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้ผู้ด้อยโอกาสในสังคม ได้มีโอกาสศึกษา และ พัฒนา คุณภาพชีวิตของตนเอง

12. การศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลและองค์กรในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

13. การศึกษาตลอดชีวิตช่วยสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ดุชนี ดามี (2557: ออนไลน์) กล่าวว่าประโยชน์และความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต ว่าทำให้ทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันโดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องต่างๆ อาทิเช่น เพศ อายุ ร่างกาย สติปัญญา อาชีพ พื้นฐานการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและ สังคม นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสังคมสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน ถ้าหากการจัดการหลักสูตร การศึกษาทุกระดับ ได้นำหลักของการศึกษาตลอดชีวิตมา พิจารณาประยุกต์ใช้ให้ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาต้องให้เกิดการพัฒนา คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและ พลเมืองโลก คนไทยเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข โดยคน ไทยต้องมีกำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์ มีความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม มีทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว มีทักษะทางสังคม มีคุณธรรม จิตสาธารณะ และจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก

2. การจัดการศึกษา ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน และมีแนวทาง สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยต้องพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตาม ธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมี คุณภาพ

3. แนวทางการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการบริการวิชาการและสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการศึกษาวิจัย สร้าง เสริม สนับสนุนแหล่งการเรียนรู้และกลไกการเรียนรู้ มีการสร้างและการจัดการความรู้ในทุกระดับทุกมิติของสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเป็นวิถีทางสำคัญยิ่งที่จะพัฒนาคุณภาพของประชาชน และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนไทย หากสังคมไทยสามารถขับเคลื่อนให้เกิดเป็นผลสัมฤทธิ์แล้ว จะเป็นการเติมเต็มให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง และเป็นการวางรากฐานที่ดียิ่งในการเป็นพลเมืองของประเทศ และพลเมืองของโลก

3. แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดทางการบริหารที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การทุกๆองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐราชการ ภาครัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน โดยสามารถใช้กับการบริหารรูปแบบอื่นที่เป็นการพัฒนาองค์การให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุสู่ความสำเร็จในการบริหารเชิงคุณภาพทั้งองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “สถานศึกษา” ซึ่งถือเป็นองค์การที่ให้ความรู้สู่เยาวชน

3.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2550: 28) แห่งสำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึงองค์การที่เอื้อการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamics) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้าน ๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) รวมทั้งมีบุคลิกขององค์การในลักษณะที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) ที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์สามารถรู้สึกได้

ชนิษฐา อุณวิเศษ (2550: 12) ให้ความหมาย องค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าหมายถึง องค์การที่ซึ่งบุคลากรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตน เพื่อสร้างสรรค์งาน และการบรรลุเป้าหมายแห่งงานอยู่อย่างต่อเนื่อง

พัชรินทร์ ไชยสมบัติ (2550: 7) ให้ความหมาย องค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าหมายถึง องค์การที่ร่วมทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ระหว่างบุคลากรด้วยกัน เพื่อขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพของปัจเจกบุคคลและองค์การให้ไปสู่ความ เป็นเลิศ มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

มานิต ปัญญวรรณศิริ (2550: 9) ให้ความหมาย องค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าหมายถึง องค์การที่ซึ่งคนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคลระดับ กลุ่มและระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีความคิดใหม่ ๆ และแตกต่างแขนงของความคิด ได้การยอมรับเอาใส่ใจ และเป็นองค์การ ที่ซึ่งบุคคล เรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ

ประยูร อิมสวาสดี (2552: 19) ให้ความหมาย องค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าหมายถึง องค์การที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความมุ่งมั่น ในการที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่าน กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้องค์การมีคุณภาพและได้เปรียบทางการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

พอหทัย ภิรมย์ศรี (2554: 6) ให้ความหมาย องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ว่าหมายถึง สถานศึกษาที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องโดยผ่านสมาชิกในองค์การทั้งในระดับบุคคล

และระดับกลุ่ม จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพของ ตนทำให้องค์กรเจริญงอกงามอย่างต่อเนื่อง

โสภณ งามสว (2559: 6) ให้ความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Learning Organization) ว่าหมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอที่จะ เสาะแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ เพื่อเติบโตก้าวหน้า เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ การสืบหาปัญหาเพื่อปรับปรุง สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวม อย่างมีเหตุผลและใช้ดุลยพินิจ มีความรู้ในการเกิด รูปแบบหลักการใหม่ ๆ ที่เกิดจากประสบการณ์ การคิดการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เพื่อผลงาน และอนาคตที่ปรารถนาาร่วมกัน

เซงเก้ (Senge, 1990: 15) แห่ง Massachusetts Institute of Technology ได้ให้ ความหมายขององค์กรเพื่อการเรียนรู้ว่าคือ องค์กรที่สามารถพัฒนา และขยายความสามารถในการ สร้างอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง และองค์กรเพื่อการเรียนรู้จะมีการปรับการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด รวมทั้ง เรียนรู้ที่จะพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ให้ดียิ่งขึ้น

มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1994: 112) ให้ความหมายว่า องค์กรที่มีการเรียนรู้ อย่าง เต็มพลังของสมาชิกในการรวบรวม จัดการ และใช้ความรู้เพื่อผลสำเร็จขององค์กรและแปลงสภาพไป เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขององค์กร อีกทั้งให้อำนาจบุคลากรทั้งในและนอกองค์กร ในการเรียนรู้ งานที่ทราวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และเพิ่มผลผลิต

การวิน (Gavin, 1993: 80) แห่ง Harvard University ให้ความหมายของการเป็น องค์กรเพื่อการเรียนรู้ว่าคือองค์กรที่มีทักษะในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ และมีการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างถ่องแท้

อับเบน (Ubben, 2001: 125) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ในชื่อ ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ (learning communities) โดยเขาถือว่าเป็นคำที่มีความหมายเดียวกันและใช้แทนกันได้และ กล่าวว่าการเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของความ เจริญเติบโตก้าวหน้า (growth) เรื่อง ของการเปลี่ยนใหม่ในตนเองอย่างต่อเนื่อง (continuous self – renewal) เรื่องขององค์กรหรือชุมชน ที่ไม่เคยอิ่มตัว (Never Fully Arrive) เรื่องขององค์กรหรือ ชุมชนที่มีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอ ในอันที่จะเสาะแสวงหาความเป็นได้และโอกาสใหม่ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า เรื่องขององค์กรหรือ ชุมชนที่เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ เน้นการสืบเสาะหาปัญหา เพื่อปรับปรุงสภาพที่เป็นอยู่ ด้วยการ คิดอย่างเป็นภาพรวม (holistic) ทั้งในมิติความเป็นเหตุผลและการใช้ดุลยพินิจ ทั้งในเรื่องของความรู้ และเรื่องของอำนาจที่จะช่วยให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ตลอดจนรูปแบบ ตลอดจนรูปแบบและหลักการใหม่ๆ ได้ ฤทธิเริ่มพัฒนาขึ้น ความรู้จะมีใช่เป็นเพียง สิ่งที่มีไว้เพื่อการซึมซับหรือสะสมเท่านั้น แต่จะเป็นสิ่งที่ถูก ทำให้เกิดขึ้นมาใหม่ จากกระบวนการมีประสบการณ์ การคิด และการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกใน องค์กร องค์กรเองก็จะเป็นตัวประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้เหล่านั้นให้แพร่กระจายใน วงการต่อไป

ฮอย และมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001: 127) กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าคือ องค์การที่ซึ่งสมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานอยู่อย่างต่อเนื่อง เป็นที่ซึ่งแนวคิดแปลกๆ ใหม่ๆ ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก เป็นที่ซึ่งแสดงความทะเยอทะยาน และแรงบันดาลใจ ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม เป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์การได้เรียนรู้ถึง วิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเป็นที่ซึ่งองค์การเองได้มีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลากรภายในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ที่สามารถพัฒนา และขยายความสามารถ ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคลากรทุกคนให้บุคคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและของสถานศึกษามีการถ่ายทอดความรู้ ทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่ตลอดเวลา

3.2 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญกับการพัฒนาองค์การ เป็นแนวคิดทางการบริหารที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การต่างๆ องค์การ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

3.2.1 แนวคิดของ Senge

แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge ได้อธิบายถึงแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้เสนอวินัย 5 ประการ ของ Senge ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) บัณฑิตบุคคลจะต้องมีความมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้เก่งในทุกๆ ด้าน ทั้งในด้านการเรียนรู้ การคิด และการปฏิบัติ การเก่งในด้านการเรียนรู้ นั้นหมายถึงการมีปฏิภาณไหวพริบ และความเพียรพยายามในการใฝ่รู้ตั้งแต่เยาว์วัยจนเข้าสู่โลกอาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนววิถีปฏิบัติ ดังนี้

1.1 สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) คือความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นจริงแก่ชีวิต ได้แก่ หน้าที่การงาน ครอบครัว และเฉพาะตัว

1.2 มุ่งมั่นสร้างสรรค์ (Creative Mention) ถือเป็นแรงไผ่ดีที่จะช่วยส่งเสริมให้มีความเพียรพยายามมุ่งมั่นและการพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา

1.3 ใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจในการใช้ข้อมูลและเหตุผลทุกครั้ง จะช่วยบุคคลทำงานทุกสิ่งได้อย่างถูกต้องตลอดเวลา และจะช่วยให้บุคคลนั้นมีระบบการคิดและการตัดสินใจที่ดี

1.4 ผีจิตใต้สำนึกในการทำงาน (Subconscious) จะช่วยให้การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งดำเนินไปโดยอัตโนมัติ และมีผลงานออกมาอย่างดีย่อมโดยไม่ต้องใช้สมาธิ ใช้เพียงแต่จิตสำนึกในการสั่งงานเท่านั้น การจะบรรลุขีดความสามารถระดับนี้ได้ต้องมีการฝึกทักษะ ในงานแต่ละประเภทอย่างจริงจัง

2. การมีรูปแบบความคิด (Mental Models) แนวความคิด มุมมอง วิธีการและความเข้าใจในแต่ละเรื่อง เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมาแต่เด็กโดยสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ตัว การเรียนรู้จากสถาบันครู อาจารย์ องค์กร และเพื่อนร่วมงาน Mental Models เป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับตัวขององค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน คือ การที่จะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความรู้ และความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นทิศทางที่ถูกต้องมีประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กร ดังนั้นในการบริหารโครงการใดๆ จึงควรมีการเตรียมการสร้างความเข้าใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมและทำทลายในความสำเร็จร่วมกัน โดยการประชาสัมพันธ์ ประชาพิจารณ์ และสร้างบรรยากาศ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ในที่นี้ หมายถึง วิสัยทัศน์องค์กร (Corporate Vision) คือความมุ่งหวังขององค์กร ที่ทุกคนจะต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดรูปธรรมขึ้นในอนาคต และนำไปเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) และแผนปฏิบัติการ (Operation Plan) ต่อไป การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในองค์กร การสร้างและสานวิสัยทัศน์ก็จะบรรลุผลได้ นอกจากนี้ให้มีการประชาสัมพันธ์ให้องค์กรภายนอกได้รับทราบวิสัยทัศน์องค์กรด้วย เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เน้นการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยทุกคนในทีมจะต้องมีวิจยารณญาณร่วมกันตลอดเวลาว่าเรากำลังทำงานอะไร และพัฒนางานให้ดีขึ้นได้อย่างไร ซึ่งจะก่อให้เกิดความต้องการของกลุ่มคนในองค์กรที่จะเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะต้องมีการสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้นำองค์กรทุกระดับเพื่อทำหน้าที่เป็นเสมือนครูผู้สอนงาน (Teacher) เพื่อถ่ายทอดความเป็นเลิศ (Personal Mastery) และเพื่อให้เกิดการยอมรับต่อกันและกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้บางครั้งอาจต้องทำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เน้นเฉพาะการถ่ายทอดประสบการณ์ ภายในสถานที่ทำงานท่ามกลางบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่ประจำ มีแนวทางดังนี้

4.1 การอภิปราย (Discussion) วิธีการคล้ายกับการเสวนาเพียงแต่ให้มีการเตรียมข้อสมมติฐานและทางเลือกต่างๆ ไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อนำมาอภิปราย

4.2 ใช้เทคนิคการบริหารงานเป็นทีม (Team Management) เป็นเทคนิคที่เน้นการใช้ความสามารถของหัวหน้าทีมในการเป็นผู้นำ (Leadership) และการเข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารทีมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากผลสำเร็จหรือความผิดพลาดร่วมกัน

4.3 ใช้เทคนิคของการบริหารเชิงธุรกิจ (Business Project Management) โดยบริการในรูปแบบของโครงการ ซึ่งทุกคนในองค์กรมีโอกาสได้รับรู้ ความเข้าใจในงานทุกขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน และมีกระบวนการของการบริหารอย่างเป็นระบบ เช่น การประเมินงานโครงการ (Estimating) การวางแผนโครงการ (Planning) การกำหนดกิจกรรมและเวลา (Scheduling) การปฏิบัติงานตามโครงการ (Implementation) การติดตามผลความก้าวหน้า (Tracking & Control) การปรับปรุงแก้ไข (Fine Tuning) การส่งมอบโครงการ (Hand Over)

4.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) เป็นการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน ช่วยให้ผู้เรียนรู้มองเห็นภาพในการทำงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้อย่างดียิ่งขึ้น

5. การมีความคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เน้นให้ปัจเจกบุคคลหรือทีมงานมีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นการมองเห็นภาพรวมมากกว่าภาพเดียว การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรมจำเป็นต้องนำแนวทางของระบบเข้ามาประยุกต์ใช้ในทุกขั้นตอน เช่น การพัฒนาวิสัยทัศน์องค์การ (Corporate Vision) อย่างเป็นระบบ พัฒนาระบบการวางแผน (Business Planning) พัฒนาระบบการเรียนรู้ตามความเหมาะสมระหว่างพื้นฐานของการเรียนรู้โดยองค์การ (Organization Learning) กับระดับของทักษะ (Skills) ในแต่ละสายงาน กล่าวคือให้แต่ละคน แต่ละตำแหน่ง แต่ละสายอาชีพควรได้รับการพัฒนาทั้งองค์การซึ่งนำมาอธิบายในการพัฒนาส่วนราชการต่างๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เกิดการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลต่างๆ อย่างเปิดกว้าง และมีทักษะในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความรู้และความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันที่ถูกต้องและมีประโยชน์ บุคลากรทุกคนในองค์กรเกิดความร่วมมือกันในการสร้างวิสัยทัศน์ และกำหนดเป้าหมาย สิ่งที่สำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยทุกคนในทีมจะต้องจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมกันอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนางานให้ดีขึ้น มีการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเรียนรู้ร่วมกัน การแก้ไขปัญหา และการพัฒนางาน มองเห็นภาพรวมของทั้งองค์การและความเชื่อมโยงของหน่วยงานต่างๆ ที่มีความสำคัญและพึ่งพาต่อการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กรระดับการเรียนรู้

เซงเก้ (Senge) ให้ความสำคัญกับผู้นำและการนำองค์การ จึงนำเรื่องนำมาอธิบายอย่างละเอียด โดยจำแนกผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ผู้นำแห่งองค์กรนั้น (Local leaders) คือ ผู้นำที่คนทั่วไปรู้จัก เป็นผู้ที่ได้รับผิดชอบต่อผลงานขององค์กร และมีอำนาจที่จะนำและจัดการองค์การ นำพาเพื่อนร่วมงานร่วมลงมือทำงานอันมีความหมายต่อองค์การ รวมถึงการทดลองความคิด นวัตกรรมใหม่ๆ จินตนาการและความมุ่งมั่นของผู้นำระดับนี้ นำความสำเร็จมาสู่องค์การ

2. ผู้นำเครือข่าย (Network leaders) การแพร่ระบาดของความคิดดีๆ ใหม่ๆ อย่างกว้างขวางในองค์กรและระหว่างองค์กร เกิดขึ้นจากความกระตือรือร้นของ “ผู้นำเครือข่าย” ซึ่งบ่อยครั้งไม่ใช่คนที่มีตำแหน่งใหญ่โตในสายงาน ไม่มีอำนาจมากมายนักในองค์กร แต่ช่วยเกื้อหนุนผู้อื่น และทำให้ต่างคนต่างมองเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความรู้สึกร่วม ผูกพัน และเรียนรู้ด้วยกัน บ่อยครั้งผู้ไม่มีตำแหน่งหรืออำนาจในเชิงโครงสร้าง สามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดมิตรภาพได้อย่างเป็นธรรมชาติ

3. ผู้นำระดับตัดสินใจ (Executive leaders) กำลังถูกท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ทั้งภายนอกและภายในองค์กร การปรับเปลี่ยนจากกระบวนการคิด การตัดสินใจ ซึ่งเดิมถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้นำที่เก่งที่สุด ผู้นำตัดสินใจถูกเสมอ ต้องมีการปรับเปลี่ยน โดยผู้นำระดับตัดสินใจยังต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์กร และควรสังวรกับการสั่งงานด้วยตัวเอง หันมาใส่ใจกับการออกแบบเงื่อนไขให้เกิดการเรียนรู้แทนการตัดสินใจโดยตรง ผู้นำต้องริเริ่มทำให้เห็นเป็นตัวอย่างจากนั้นก็สนับสนุนให้ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้เรียนรู้ โดยการเป็นพี่เลี้ยงและปรับบทบาทจากการนำมาเป็นสนับสนุน ให้คนได้เรียนรู้ ผู้นำต้องฝึกการตั้งคำถามให้เพื่อนร่วมงานถกคิด

จากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Senge) สรุปได้ว่าลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 ประการคือ 1. เป็นบุคคลที่รอบรู้ 2. มีรูปแบบความคิด 3. มีวิสัยทัศน์ร่วม 4. มีการเรียนรู้เป็นทีม 5. มีการคิดอย่างเป็นระบบ

3.2.2 แนวคิดของมาร์ควอดท์

มาร์ควอดท์ และ เรโนลด์ (Marquardt; & Reynolds. 1994: 23) ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรได้ ซึ่งผู้นำขององค์กรจะต้องให้ความสำคัญ และบริหารจัดการให้เกิดขึ้น โดยมีลักษณะทั้งหมด 11 ประการ คือ

1. มีโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate structure) กล่าวคือ จะต้องมีการปรับโครงสร้างให้เหลือน้อยที่สุดเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดความอิสระในการทำงาน และเกิดความคล่องตัวในการประสานงาน กับทีมข้ามสายงานหรือระหว่างแผนกอื่นๆ มีมากขึ้น

2. มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร (Corporate learning culture) การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด มีการทำงานและการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ สมาชิกในองค์กรมีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ขณะเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ภายในองค์กรไปพร้อมๆ กับประสิทธิภาพขององค์กรด้วย เพราะวัฒนธรรมขององค์กรโดยเฉพาะวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ จะต้องมาจากค่านิยมและนโยบายขององค์กร จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมร่วมขององค์กร หรือ “องค์กรนวัตกรรม” ที่แข็งแกร่งได้

3. มีการเพิ่มอำนาจแก่สมาชิก (Empowerment) เป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่พนักงานระดับล่างอย่างทั่วถึงกัน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้ฝึกฝนการเรียนรู้และค้นคว้าหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองมากขึ้น รวมถึงการได้มีอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้เรียนรู้ ผลลัพธ์จากสิ่งที่ตนได้ตัดสินใจลงมือทำอีกด้วย

4. มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environment scanning) ขององค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากจะเป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นแล้วยังต้องมีลักษณะที่เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งองค์การต้องทำการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การ เพื่อสะท้อนภาพให้เห็นถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างชัดเจน

5. มีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ (Knowledge creation) รวมทั้ง มีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้เหล่านั้นไปยังสมาชิกอื่นในองค์การเพื่อให้เกิดการผลอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงกันได้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

6. มีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning technology) โดยมีการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์อันทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ เพราะเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานที่มีการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีการเก็บข้อมูล ประมวลผล ซึ่งจะช่วยให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วมากขึ้น

7. ให้ความสำคัญกับคุณภาพ (Quality) การที่องค์การให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพ ทั้งทั้งองค์การ (Total Quality Management: TQM) ที่เน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ กลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น โดยถือหลักในการพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ

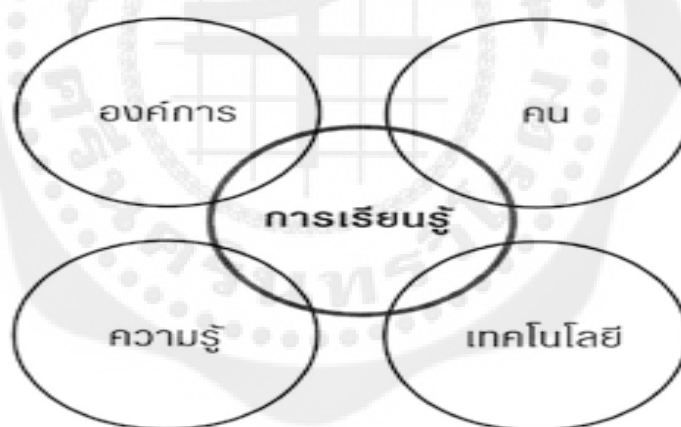
8. เน้นเรื่องกลยุทธ์ (Strategy) มีการยึดเอาการเรียนรู้เป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการดำเนินธุรกิจขององค์กร หรือยึดเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์การ เช่น เน้นย้ำถึงกลยุทธ์ของการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (action learning) หรือเน้นย้ำสมาชิกถึงกลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนา โดยให้กลยุทธ์ทั้งสองที่กล่าวมา รวมเป็นจิตสำนึกของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การในด้านอื่นๆ ได้อย่างต่อเนื่องต่อไป

9. มีบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน (Supportive atmosphere) เป็นบรรยากาศภายในองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิก เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพอย่างเป็น อิสระและต่อเนื่อง เป็นองค์การที่เอาใจใส่ต่อความเป็นมนุษย์ เคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันไร้ซึ่งการแบ่งแยก และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงาน

10. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเป็นเครือข่าย (Teamwork and Networking) การทำงานในลักษณะนี้ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นพลังร่วมในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ การทำงานและแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาสร้างคุณค่าให้กับองค์การและการบริการได้

11. สมาชิกมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่เป็ความมุ่งหวังขององค์การ ที่ทุกคนจะต้องร่วมกันทำให้เกิดความเป็นรูปธรรมขึ้น เป็นการเน้นให้เกิดการเรียนรู้ ในเรื่องที่มีทิศทางเป็นไปตามความต้องการร่วมกันขององค์การ

มาร์ควอดท์ (Marquardt, 2002: 24) กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบตามแนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt) 5 ระบบ ประกอบด้วย การเรียนรู้ องค์การ คน ความรู้ และเทคโนโลยี ซึ่งองค์การส่วนใหญ่ต้องตระหนักถึงความสำคัญ ของการพัฒนาเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือองค์การต้องเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นและรวดเร็วกว่าเดิม การเรียนรู้ไม่สามารถจะเกิดขึ้นและไม่สามารถจะคงอยู่ได้ หากปราศจากความเข้าใจและการพัฒนาระบบที่สัมพันธ์กันทั้ง 5 ระบบ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบตามแนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt)

ที่มา: กานต์สุตา มาพะศิริานนท์ (2557)

ระบบย่อยด้านองค์การ คน ความรู้ และเทคโนโลยี เป็นสิ่งจำเป็นต่อการส่งเสริมและขยายการเรียนรู้ ส่วนการเรียนรู้ จะเป็นระบบย่อยที่แทรกซึมเข้าไปในระบบย่อยทั้ง 4 ที่เหลืออยู่ โดยระบบย่อยทั้งหมดนี้ล้วนเป็นส่วนประกอบในการสร้างและบำรุงรักษาการเรียนรู้ในองค์การที่จะ

ขาดมิได้ ระบบย่อยทั้ง 5 นี้ มีความสัมพันธ์กัน และเติมเต็มซึ่งกันและกัน ถ้าระบบย่อยใดอ่อนแอหรือขาดหายไป

1. ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (learning subsystem) การเรียนรู้เป็นระบบย่อยหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะมันเกิดขึ้นทั้ง ในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การโดยมีทักษะที่สำคัญๆ เช่น การคิดเชิงระบบ (system thinking) รูปแบบความคิด (mental model) การมุ่งมั่น ทุ่มความเป็นเลิศ (personal mastery) การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (self directed learning) และการเสวนา (dialogue) โดยทักษะที่สำคัญเหล่านี้ จะเป็นแกนหลัก สนับสนุนการเรียนรู้ขององค์การให้เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ ระบบย่อยด้านการเรียนรู้นี้จะเกี่ยวข้องกับระดับ และประเภทของการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับองค์การ รวมถึงทักษะขององค์การที่ถูกต้องอีกด้วย

2. ระบบย่อยด้านองค์การ (organizational subsystem) มาร์ควอดท์ (Marquardt) ให้แนวคิดที่ ระบบย่อยด้านองค์การ คือ การกำหนดให้กลุ่มคนมาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผน มีกระบวนการต่าง ๆ เกิดขึ้นและดำเนินไป และยังเป็นระบบย่อยอันหนึ่งขององค์การแห่งการเรียนรู้ มิติหรือองค์ประกอบที่สำคัญ 4 อย่างของระบบย่อย ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง

3. ระบบย่อยด้านคน (people subsystem) คนมีความสำคัญ ต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะว่าคนมีศักยภาพและความสามารถที่จะเรียนรู้ คนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารให้กลายเป็นความรู้ที่มีคุณค่าทั้ง ต่อตนเองและองค์การ ระบบย่อยด้านคน คือระบบที่ประกอบด้วย ผู้จัดการและผู้นำ พนักงาน ลูกค้าหุ้นส่วนและพันธมิตรทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์และผู้ขาย รวมถึงชุมชนที่อยู่แวดล้อม ซึ่งทุกกลุ่มที่กล่าวมามีคุณค่าต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ และต้องได้รับการเอื้ออำนาจและการเรียนรู้เช่นเดียวกัน

4. ระบบย่อยด้านความรู้ (knowledge subsystem) ระบบย่อยด้านความรู้ของการเรียนรู้ขององค์การนี้จะบริหารจัดการความรู้ต่าง ๆ ขององค์การ มักจะประกอบไปด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บรักษาความรู้การวิเคราะห์ และการทำเหมืองความรู้ (data mining) การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้การนำไปประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลเที่ยงตรง

5. ระบบย่อยเทคโนโลยี (technology subsystem) ระบบย่อยด้านเทคโนโลยีนี้จะประกอบด้วย เครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้คนในองค์การเข้าถึงความรู้ และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยจะรวมไปถึงตัว ระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน การสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ (กานต์สุตา มาชะศิริานนท์. 2557: 61-69)

มาร์ควอดท์ (Marquardt) กล่าวว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยความเข้าใจและความมุ่งมั่นในการทำ ให้ระบบย่อยทั้ง 5 ระบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ขับเคลื่อนต่อไปได้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ก็ต้องอาศัย ความร่วมมือในการวางแผนของคนจากทุก ๆ หน้าที่งานในองค์การ

จากองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระบบย่อยด้านคนประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรในสถานศึกษา และพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของมาร์ควอดท์ (กานต์สุตา มาชะศิริานนท์. 2557: 198-199; อ้างอิงจาก Marquardt. 2002: 24) กล่าวว่า คน มีศักยภาพและความสามารถที่จะเรียนรู้ มีส่วนสนับสนุนในการเรียนรู้ การเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้งานของ สถานศึกษาสำเร็จ อีกทั้งในยุคของการแข่งขัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำความรู้ความเข้าใจและพัฒนา ผู้นำจะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการโน้มน้าว สร้างแรงกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นประโยชน์ของการเรียนรู้และร่วมพลังกัน ปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (ไพฑูริย์ สินลารัตน์ และคณะ. 2554: 38-43) ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์องค์การที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านการจัดการความรู้ที่ว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญผู้บริหารต้องเข้าใจถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้มาใช้ใน องค์การรวมทั้งสถานศึกษา และต้องสนับสนุนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรมเชิงประจักษ์ (อภิชา ธานีรัตน์. 2554: 303)

จากแนวคิดของมาร์ควอดท์(Marquardt) สรุปได้ว่า องค์การจะต้องมีส่วนประกอบ 5 ระบบ นั่นคือ การเรียนรู้ องค์การ คน ความรู้ และเทคโนโลยี ซึ่งองค์การส่วนใหญ่ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยความเข้าใจและความมุ่งมั่นในการทำ ให้ระบบย่อยทั้ง 5 ระบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ขับเคลื่อนต่อไปได้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ก็ต้องอาศัย ความร่วมมือในการวางแผนของคนจากทุก ๆ หน้าที่งานในองค์การ

3.2.3 แนวคิดของการวิน

การวิน (Garvin. 1993: 78) ให้ความหมายของการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ (creating) เรียนรู้ (acquiring) และถ่ายทอด (transferring) ความรู้ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ การวิน (Garvin) ยังได้แนะนำหลัก 5 ประการในการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

3.1 การแก้ปัญหาย่างมีระบบ (systematic problem solving)

การแก้ปัญหาย่างมีระบบ ถูกนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ปัญหา (แผนการคาดเดา) เช่นวงจรของ Deming 'Plan Do Check Act' นอกจากนี้ การแก้ปัญหาย่างมีระบบจะนำข้อมูล (data)จริงมาใช้ในการตัดสินใจแทนการใช้สมมุติฐาน ที่เรียกว่า การตัดสินใจจากพื้นฐานความจริง หรือ fact based management รวมทั้ง มีการใช้เครื่องมือทางสถิติต่าง ๆ มาช่วยในการจัด ข้อมูลด้วย เช่น histogram, proto chart, correlation เป็นต้น

3.2 การทดลองแนวทางใหม่ ๆ (experimentation with new approaches) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการหาและทดสอบความรู้ใหม่ ๆ อย่างมีระบบ โดยใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งการทดลองนี้จะทำ คู่ขนานไปกับ การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ การทดลองอาจจะเป็นลักษณะของการทำการทดลองย่อย ๆ เพื่อสะสมความรู้และแก้ไขทำให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์การที่น่า การทดลองมาใช้ได้อย่างประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของ 1) การทำงานอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้แน่ใจว่าได้แนวคิดใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 2) มีการนำระบบการให้ผลตอบแทนที่เน้น ในเรื่องความเสี่ยงที่จะทดลองสิ่งใหม่ และ 3) ผู้จัดการและพนักงานจะต้องถูกฝึกทักษะในเรื่องเกี่ยวกับการจะทำ การทดลองอย่างไรและประเมินการทดลองอย่างไรด้วย นอกจากนี้ การทดลองอาจจะเป็นในลักษณะของโครงการสาธิต ซึ่งจะใหญ่และซับซ้อนกว่าการทำทดลองย่อยดังที่ได้กล่าวมา 4) เป็นโครงการริเริ่มที่รวบรวมหลักการและแนวคิดที่องค์การสามารถจะพัฒนาต่อไปข้างหน้า 5) เป็นโครงการที่บอกโดยนัยถึงแนวทางนโยบายและการตัดสินใจของโครงการต่อ ๆ ไป 6) เป็นโครงการที่มักจะถูกพัฒนามาจากทีมงานจากหลาย ๆ หน่วยงาน

3.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและอดีต (learning from their own experience and past history) องค์การจะต้องตรวจสอบทั้ง ความสำเร็จและล้มเหลวขององค์การเอง โดยทำ อย่างเป็นระบบ จดบันทึกในลักษณะที่พนักงานสามารถที่จะค้นดูได้ การศึกษาจากผลิตภัณฑ์มากกว่า 150 ผลิตภัณฑ์ พบว่า ความรู้ที่มาจากความล้มเหลวมักจะเป็นเครื่องมือที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเวลาต่อมา

3.4 การเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งที่ผู้อื่นทำ ได้เป็นอย่างดี (learning from the experience and best practices of others) การเรียนรู้ในองค์การไม่ได้มาจากการวิเคราะห์ประสบการณ์ขององค์การแต่เพียงอย่างเดียวบางครั้งการเข้าใจอย่างลึกซึ้งในแนวคิดใหม่ ๆ อาจจะมาจากการที่องค์การมองไปข้างนอก ซึ่งหมายรวมถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ และธุรกิจอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่แตกต่างด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งที่ผู้อื่นทำ ได้เป็นอย่างดีสามารถทำได้โดยการเปรียบเทียบกับบริษัทที่ดีกว่า (benchmarking) โดยประโยชน์ที่ได้รับจะมากจากการศึกษาวิธีการปฏิบัติว่ามีการทำงานอย่างไร (ไม่ได้ดูที่ผล) นอกจากนี้ยังสามารถเรียนรู้ได้จากลูกค้า (customer) การสนทนาพูดคุยกับ ลูกค้า เป็นการกระตุ้น วิธีการเรียนรู้วิธีหนึ่งโดยลูกค้า จะเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ทัน สมัยการได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความชอบและผลสะท้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับการบริการและรูปแบบการใช้ เป็นต้น

การเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งที่ผู้อื่นทำ ได้เป็นอย่างดีนั้น จะเกิดขึ้นเมื่อองค์การอยู่ในสภาพแวดล้อมของการเปิดกว้างในการยอมรับฟัง พร้อมทั้งจะยอมรับทั้ง ข้อตำหนิตามองค์การจึงจะมีโอกาสที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ได้ หากมีความคิดว่าเราเป็นผู้ถูกต้องเสมอและผู้อื่นผิด หรือในลักษณะของความคิดที่ว่าไม่มีใครสอนเราได้ คนในองค์การนั้นก็ยากที่จะเรียนรู้และองค์การก็ยากที่จะพัฒนาเพื่อเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้

3.5 การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพภายในองค์การ (transferring knowledge quickly and efficiently through out the organization) การกระจายความรู้อย่างรวดเร็วทั่วทั้ง องค์การอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญ กลไกต่าง ๆ ที่ช่วยในการกระจายความรู้ เช่น การเขียน การพูด รายงานต่าง ๆ ที่คนในองค์การสามารถหาอ่านได้ การเยี่ยมชมหน่วยงานต่าง ๆ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ การฝึกอบรมพัฒนา เป็นต้น โดยกลไกเหล่านี้จะมีข้อดีข้อด้อยแตกต่างกันไป

การเรียนรู้ขององค์การยังสามารถติดตามได้จาก 3 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกันดังนี้

1) ขั้นความรู้ (cognitive) สมาชิกในองค์การมีความคิดใหม่ ๆ และขยายความรู้ความคิดในแนวทางที่แตกต่างกัน 2) ขั้นพฤติกรรม (behavior) สมาชิกในองค์การเริ่มที่จะนำความรู้ความเข้าใจมาใส่ตัว และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3) ขั้นปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (performance improvement) ที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนทางพฤติกรรม เช่น คุณภาพที่เหนือกว่า ส่วนแบ่งการตลาดที่มากขึ้นการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้จะต้องเป็นผลมาจากการสะสมทัศนคติ (attitude) ความมุ่งมั่น (commitment) และกระบวนการทางจัดการ (management process) อย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยขั้น แรกจะต้องสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ โดยจะต้องมีเวลาอย่างเพียงพอในการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ ความต้องการของลูกค้า ระบบการทำงานที่เป็นอยู่ และการประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ทั้งนี้ การฝึกในเรื่องการระดมความคิด การแก้ปัญหา การประเมินการทดลอง และทักษะอื่น ๆ ในการเรียนรู้จะเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมเปิดกว้างภายในองค์การ เช่น การประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยน การปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดของการ์วิน (Garvin) สรุปได้ว่า องค์การจะต้องมีหลักปฏิบัติ 5 ประการในการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ นั่นคือ 1. การแก้ปัญหามีระบบ 2. การทดลองแนวทางใหม่ ๆ 3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและอดีต 4. การเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งที่ผู้อื่นทำ ได้เป็นอย่างดี และ 5. การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพภายในองค์การ

3.2.4 แนวคิดของเกพาร์ท

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ เกพาร์ท (Gephart. 1996: 35 -45) ได้อธิบายว่า องค์การ แห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์การ ผู้คนร่วมกันเรียนรู้ และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ 2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่แต่เพียงมุ่งสร้างหรือจับ กระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการ ใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที 3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อค่านิยมของตน 4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรม การบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์การ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุน ความ เป็นผู้นำที่เป็นครู เป็นพี่เลี้ยง 5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข มีส่วนให้กับองค์การ และได้รับ การพัฒนาไปด้วย

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ เกพพาร์ท (Gephart) สรุปได้ว่ามีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์กร 2. มีการสร้างองค์ความรู้ และมีการแบ่งปันความรู้ 3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบ 4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ และ 5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง

3.2.5 แนวคิดของวิจารณ์ พานิช

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิจารณ์ พานิช (2550: 167) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าเป็นองค์การที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิด การเรียนรู้ สังสมความรู้และ สร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวิธีทำงานและระบบงาน ขององค์การไป พร้อม ๆ กัน ผลลัพธ์ (Output) ขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือผลงานตามภารกิจที่ กำหนดการสร้าง ศาสตร์หรือ สร้างความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการขององค์การนั้น รวมทั้ง การสร้างคน อันได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร หรือมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์การจะเกิดการ เรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยอาศัยการทำงานเป็นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะ เป็นพลวัต (Dynamic) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้านต่าง ๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงาน ดีขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) รวมทั้งมีบุคลิก ของ องค์การในลักษณะที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์ สามารถรู้สึกได้ การสร้างศาสตร์หรือความรู้ที่หลากหลาย ทั้งที่เกี่ยวกับงานที่เป็นเนื้อหาของ องค์การนั้น ศาสตร์ด้านการ จัดการ ศาสตร์ด้านองค์การการเรียนรู้ ศาสตร์เกี่ยวกับบุคคลเรียนรู้ เป็นต้น โดยอาจร่วมมือกับหน่วยงาน วิชาการหรือองค์การการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อการสร้างศาสตร์เหล่านี้บนฐาน วัฒนธรรมและเศรษฐกิจไทย การ สร้างคน เพื่อให้มีความรู้และทักษะอันเกี่ยวกับงานขององค์การ และมีเจตคติ โลกทัศน์ วิธีคิดในลักษณะ ของ “บุคคลเรียนรู้” (Learning Person) รวมทั้งมีทักษะของ การเป็นบุคคลเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ “ประหยัดพลังงาน” เพราะมีความสามารถ ในการ “รวมพลังภายใน” (องค์การ) และดึงดูด พลังจากภายนอก (องค์การ) เข้ามาใช้ในการสร้าง ผลลัพธ์ขององค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนา สร้างสรรค์องค์การโดยการผลิตผลงาน สร้างศาสตร์และสร้างคน องค์การแห่งการเรียนรู้มีปฏิสัมพันธ์กับ ภายนอกองค์การอย่างชาญฉลาด องค์การแห่งการเรียนรู้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน จากการกระทำ (Interactive Learning Through action) ทั้งในหมู่บุคลากรและระหว่างองค์การกับภายนอก หลักสำคัญ 5 ประการของ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และบุคคลเรียนรู้ได้แก่ 1. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) 2. การเป็นบุคคลรอบรู้(Personal Mastery) 3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) 4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิจารณ์ พานิช สรุปได้ว่า หลักสำคัญ 5 ประการของ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และบุคคลเรียนรู้ได้แก่ 1. การคิดเชิงระบบ 2. การเป็นบุคคลรอบรู้ 3. การ มีแบบแผนความคิด 4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยมีเหตุผลในการเลือกใช้แนวคิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Senge) ดังนี้

1. แนวคิดของ เซงเก้ (Senge) เน้นการพัฒนาตัวบุคคลที่ผู้นำจะต้องสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนเองเกิดการเรียนรู้ ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต กล่าวคือเป็นผู้ที่มีความสามารถรอบรู้ มีรูปแบบการคิดที่ดี มีวิสัยทัศน์ร่วมกันทั้งองค์การ ร่วมกันทำงานเป็นทีม และทำงานอย่างเป็นระบบซึ่งถ้าทุกคนในองค์การมีองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ องค์การก็จะกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั่นเอง

2. แนวคิดของ เซงเก้ (Senge) เป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับองค์การเกี่ยวกับสถานศึกษา ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน และเพื่อตอบสนองต่อการแข่งขันทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อความอยู่รอดขององค์การต่อไป

แนวคิดที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge) ให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่าคู่แข่ง ซึ่งความสามารถถือว่าเป็นข้อได้เปรียบทางธุรกิจที่ยั่งยืน (sustainable competitive) โดยการเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เต็มเปี่ยม (learning full) ของสมาชิกทุกคนและทุกระดับ ในองค์การ และเซงเก้ (Senge) เชื่อว่า หัวใจของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเริ่มสร้างวินัย 5 ด้าน ให้เกิดผลจริงจาง ในรูปของการนำไปปฏิบัติแก่บุคคล ทีม และองค์การอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ โดยเซงเก้ (Senge) ได้ให้คำนิยามของ “องค์การแห่งการเรียนรู้” ว่า “เป็นองค์การที่ผู้คนต่างขยายขีดความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่ต้องการสร้างอนาคต” คำว่า “วินัย” หมายถึง เทคนิควิธีที่ต้องศึกษาใคร่ครวญอยู่เสมอแล้วนำมาปฏิบัติเพื่อความคิดสร้างสรรค์เพื่อสิ่งใหม่ วินัย 5 ด้าน ประกอบด้วย

วินัยด้านที่ 1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (personal mastery)

วินัยด้านที่ 2 ด้านการมีรูปแบบความคิด (mental model)

วินัยด้านที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)

วินัยด้านที่ 4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (team learning)

วินัยด้านที่ 5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking)

วินัยทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นผลมาจากการคิดใคร่ครวญจากประสบการณ์ที่เซงเก้ (Senge) ได้จากการเป็นอาจารย์ เป็นที่ปรึกษาจากการทดลองงานเขียนการคิดของผู้คนนับร้อย ในบรรดาวินัยทั้ง 5 นี้ เซงเก้ (Senge) ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking) ที่จะบูรณาการวินัยทั้ง 4 ประการเข้าด้วยกัน หากองค์การมีวิสัยทัศน์แต่ขาดการคิดอย่างเป็นระบบวิสัยทัศน์ก็ขาดมรรคผล การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่มีความหมายอย่างยิ่งต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

จากแนวคิดและขั้นตอนในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ใน 5 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น มีรายละเอียด ดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้

1.1 ความหมายของการเป็นบุคคลที่รอบรู้

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550: 12) ให้ความหมาย การเป็นบุคคลที่รอบรู้หรือการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ว่าหมายถึง ลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้ สมาชิกหรือบุคลากรขององค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีปฏิญาณไหวพริบ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมาย และความสำนึกที่ได้กำหนดไว้

ประยูร อิมสวาสดี (2552: 10) ให้ความหมาย การเป็นบุคคลที่รอบรู้หรือการรอบรู้แห่งตน ว่าหมายถึง การที่บุคลากรแสดงออกถึงความกระตือรือร้น มีความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เป็นผู้สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดกาล

ยุรดา อรรถธนสาร (2552: 8) ให้ความหมาย การเป็นบุคคลที่รอบรู้หรือการรอบรู้แห่งตน ว่าหมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารว่าเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีการฝึกฝนอบรมตนเอง แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ทั้งในและนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูให้มีการพัฒนาความรู้และแนวคิดในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนสำหรับการทำงาน ทำให้เกิดทักษะหรือความชำนาญในการทำงาน และเกิดการเรียนรู้ให้ทันการณ์เพื่อบรรลุถึงความเป็นเลิศรวมทั้งมีเจตคติที่ดีในการทำงาน

ทิพากร วรธนพฤษ (2554: 7) ให้ความหมาย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง ความกระตือรือร้นและการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความสนใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อขยายขีดความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พีรวิชญ์ วังนุราช (2554: 11) ให้ความหมาย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ว่าหมายถึง บุคลากรมีการฝึกฝนตนเอง มีความใฝ่รู้ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ มีความชำนาญเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

ยุพมาศ สุกใส (2556: 6) ให้ความหมาย การเป็นบุคคลที่รอบรู้หรือการรอบรู้แห่งตน ว่าหมายถึง บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ด้วยความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เพชร มาตยะพันธ์ (2557: 8) ให้ความหมาย การเป็นบุคคลที่รอบรู้หรือการรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) ว่าหมายถึง บุคคลมีการฝึกฝนตนเอง มีความใฝ่รู้พัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้มีความรู้ มีความชำนาญเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

นรินทร์ ชุนมิน (2557: 5) ให้ความหมาย การเป็นบุคคลที่รอบรู้หรือการรอบรู้แห่งตน หมายถึง บุคคลมีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง และสร้างสรรค์ให้เกิดผลลัพธ์ตามที่มุ่งหวังไว้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

โสภณ งามสวย (2559: 6) ให้ความหมาย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง บุคคลมีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง และสร้างสรรค์ให้เกิดผลลัพธ์ตามที่มุ่งหวังไว้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษาแสดงออกถึงลักษณะที่มีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีความกระตือรือร้น มีปฏิภาณไหวพริบ ความเพียร พยายามในการใฝ่รู้ พัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มุ่งมั่นสร้างสรรค์ และเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา รวมถึงความสามารถในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบเพื่อขยายขีดความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ความสำคัญของการเป็นบุคคลที่รอบรู้

การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้มีความสำคัญอย่างน้อยทุกๆ คนก็ต้องการชีวิตที่มีความสุขในสังคม แล้วการที่เราทำได้ประสบความสำเร็จก็จะกลายเป็นเป้าหมายของมนุษย์สมบูรณ์ ที่เราสามารถทำได้ตามความต้องการของตัวเองได้ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนเองได้ในเกือบทุกเรื่อง การเริ่มต้นพัฒนาตนเองไม่ได้ดีแค่ตัวเอง แต่มีความสำคัญต่อบุคคลอื่นๆ อีกด้วย เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตัวให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ นั่นคือสมาชิกองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะความเป็นนายของตนเองในการควบคุมจิตใจ พฤติกรรมของตนเอง เป็นคนที่เรียนรู้อยู่เรื่อย ๆ ยอมรับความเป็นจริงไม่ยึดมั่น เปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจ การที่สมาชิกในองค์การมีการรอบรู้ของการเป็นบุคคลที่รอบรู้นั้นสมาชิกทุกคนจะมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิธิ ไสยคล้าย (2556: 53) ที่ศึกษาภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก และทุกรายข้อคำถามอยู่ในระดับมากเช่นกันซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆให้มากขึ้นเพื่อความทันสมัยและก้าวหน้า ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก โดยเทศบาลเองได้จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดกับบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ และบุคลากรเองก็มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่องรวมถึงการดูงานทั้งในและนอกสถานที่ มีการอบรมระยะสั้นและระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เทศบาลยังได้เปิดโอกาสให้บุคลากรนำวิทยากรใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้น และจากการที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลทั้งจากการใช้แบบสอบถามประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึกชี้ให้เห็นว่า เทศบาลพยายามสร้างความรอบรู้ให้กับบุคลากร โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้และเรียนรู้ซึ่งและกันโดยการซักถามการส่งเสริมและเน้นการทำงานเป็นทีมเป็นต้น โดยมีแนวคิดว่าบุคลากรทุกคนต้องมีความรอบรู้สามารถแก้ปัญหา ตอบข้อสงสัยและให้คำแนะนำแก่ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการได้ ถึงแม้ว่าภาระงานดังกล่าวจะไม่ใช่งานที่ตนรับผิดชอบโดยตรงก็ตาม สอดคล้องกับแนวคิดของ มาร์ควอร์ท (Marquardt. 2002: 33-34) ที่ว่าคนมีความสำคัญต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะว่า คนมีศักยภาพและความสามารถที่จะเรียนรู้ คนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการกับข้อมูลข่าวสารให้กลายเป็นความรู้ที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อองค์การและสอดคล้องกับผลการวิจัยของชอย (Choi. 2000: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา พบว่า การฝึกทักษะบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร การทำงานเป็นทีม และการเอื้ออำนวยแก่บุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการนำการบริหารจัดการความรู้ ไปใช้ ให้บรรลุผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบ็นเน็ตและโอเบรียน (Bennett; & O'Brien. 1994: 41-49) ได้ศึกษาพบว่าการพัฒนาบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลต่อ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องการ วิธีการต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกพัฒนาตนเอง ขณะเดียวกันนั้นก็ส่งเสริมการพัฒนาทีมงานด้วย

องค์ประกอบขององค์การ ถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้ก็เพราะว่าคนมีศักยภาพและความสามารถที่จะเรียนรู้ คนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการกับข้อมูลข่าวสารให้กลายเป็นความรู้ที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อองค์การ สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้เข้าใจสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ตลอดจนจัดให้มีระบบการพัฒนาตนเองเพื่อให้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ การที่องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถ จะช่วยส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (เจษฎากร ทองแสง. 2553: 35)

จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความสำคัญต่อการส่งเสริมองค์การสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรในองค์การถือเป็นองค์ประกอบหลักในการพัฒนาองค์การ ถ้าบุคลากรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถก็ย่อมส่งผลต่อการประสิทธิผลของการพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง ดังนั้น บุคลากรจึงควรแสดงออกถึงลักษณะที่มีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีความกระตือรือร้น มีปฏิภาณไหวพริบ ความเพียร พยายามในการใฝ่รู้ พัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มุ่งมั่นสร้างสรรค์ และเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา รวมถึงความสามารถในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบเพื่อขยายขีดความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การมีรูปแบบความคิด

2.1 ความหมายของการมีรูปแบบความคิด

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550: 12) ให้ความหมาย การมีรูปแบบความคิดหรือความคิดหวังที่ท้าทาย ว่าหมายถึง สมาชิกในองค์การมีแบบแผนทางจิตสำนึก หรือความมีสติ มีวิถีชีวิตการทำงานของตนเองที่ชัดเจน เข้าใจบทบาทหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ รวมทั้งมีโลกทัศน์กว้างไกล ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทันกับโลกสมัยใหม่ ร่วมมือร่วมใจประสานผลประโยชน์ และเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

ประยูร อัมสวาสดี (2552: 10) ให้ความหมาย การมีรูปแบบความคิดว่าหมายถึง การที่บุคลากรแสดงออกถึงความเป็นผู้ที่วิจาร์ณญาณพิจารณา และการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

ยุรดา อรรถนสาร (2552: 8) ให้ความหมาย การมีรูปแบบความคิดว่าหมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารว่าเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นทางความคิดและในการบริหารงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เปิดใจกว้างและสามารถเข้าใจมุมมองและความคิดของผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น พัฒนตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพอยู่เสมอ และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในทิศทางเดียวกันตามแบบแผนความคิด (Mental Models) ของแต่ละคน

ทิพากร วรณพฤกษ์ (2554: 8) สรุปความหมาย การมีรูปแบบความคิด (Mental Models) หมายถึง การมีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวกและสร้างสรรค์ การมีแนวคิดและมุมมอง

ที่เปิดกว้าง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงตามสภาพของสิ่งแวดล้อม สังคม และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

พีรวิชญ์ วังนุราช (2554: 11) ให้ความหมาย การมีรูปแบบความคิด ว่าหมายถึง บุคลากรมีความเข้าใจสภาพความจริง สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงและพัฒนาความคิด ความเชื่อของตนเองในการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

ยุพมาศ สุกใส (2556: 6) ให้ความหมายการมีรูปแบบความคิด หมายถึง บุคลากรมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุผล สามารถจัดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ผึกใคร่ครวญ และผึกตั้งคำถาม ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ เพื่อสะท้อนภาพความคิดเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของส่วนรวม

เพชร มาตยะพันธ์ (2557: 8) ให้ความหมาย การมีรูปแบบความคิด (Mental Model) ว่าหมายถึง บุคลากรมีความเข้าใจสภาพ ความจริง สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงและพัฒนาความคิด ความเชื่อของตนเองในการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

นรินทร์ ชุนมิน (2557: 6) ให้ความหมาย การมีรูปแบบความคิด (Mental Models) หมายถึง บุคคลมีจิตสำนึกในการที่จะจำแนกแยกแยะความถูกต้องในการมองสถานการณ์ต่างๆ มีความกระจ่างในรูปแบบความคิดความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อ ค่านิยมส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์การโดยไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ

โสภณ งามสวย (2559: 6) ให้ความหมาย การมีรูปแบบความคิด หมายถึง บุคคลมีจิตสำนึกในการที่จะจำแนกแยกแยะความถูกต้องในการมองสถานการณ์ต่างๆ มีความกระจ่างในรูปแบบความคิด ความเชื่อ ที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์การโดยไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยไปแล้ว

สรุปด้านการมีรูปแบบความคิด หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวกและสร้างสรรค์ มีวิจารณญาณในการพิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เปิดใจกว้างและสามารถเข้าใจมุมมองและความคิดของผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องกับสภาพสิ่งแวดล้อม สังคม และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

2.2 ความสำคัญของการมีรูปแบบความคิด

การที่จะทำให้คนมีรูปแบบความคิดได้นั้น องค์การจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์การมีการฝึกตนเองให้เป็นคนที่ใฝ่รู้ตลอดเวลาและการที่จะทำให้คนมีแบบแผน

ความคิดได้นั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานคือ ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้และต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถามเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ การมีรูปแบบความคิดจะทำให้เกิดการเข้าใจสมมุติฐานในการคิดขณะที่มีการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสมมุติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง หากปราศจากการไตร่ตรองและตั้งคำถาม สิ่งที่ทำอยู่ก็ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ก็ไม่เกิดการเรียนรู้และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่ทำให้ชาวโลกทัศน์ที่กว้างไกลการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นคนมีรูปแบบความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อโลกและต่อสิ่งอื่น ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม บุคคลนั้นก็จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติที่ถูกต้องตามไปด้วย เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ความสำคัญของการมีรูปแบบความคิด เพื่อฝึกฝนให้เราได้เข้าใจแยกแยะระหว่างสิ่งที่เราเชื่อกับ สิ่งที่เราปฏิบัติจริง การสืบค้น ความคิด ความเชื่อของเราทำให้เรารู้สึกท้าทายและปรับ ขยายขอบเขตกระบวนการความคิดความเชื่อของตนเอง และสามารถเข้าใจมุมมองและความคิดของผู้อื่น หลักการของแบบแผนความคิดอ่านต้องอาศัยวินัยความคิดอย่างเป็นระบบเข้าไปร่วม ทำงานด้วยซึ่งจะมีพลังเกิดผลดีสูงสุดผู้บริหารและผู้นำทั้งหลายพึงผสมแบบแผนความคิดอ่านของตนเข้ากับการฝึกทักษะการคิดอย่างเป็นกลยุทธ์อย่างเป็นระบบที่เน้น ระบบใหญ่เน้นความเชื่อมโยง ขององค์การประกอบย่อยให้ได้ในการแก้ไขปัญหา ในการปรับโครงสร้างองค์การ ฝึกทักษะในการ คิดใคร่ครวญ การเปิดใจกว้างต่อสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาแบบแผนความคิดอ่านอยู่เสมออย่างยืดหยุ่น รวมทั้งรู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนแนวคิด แนวปฏิบัติให้ได้เหมาะสมกับ สถานการณ์ กระบวนการแบบแผนความคิดอ่าน ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ทั้งโดยตรงและซ่อนเร้นที่เกิดจากการจากสังเกต การคิดใคร่ครวญ การแอบจดจำ ที่ใช้เวลาในการสั่งสมทักษะนั้นออกมา แบ่งปันกันกลายเป็นแบบแผนความคิดอ่านร่วมกัน รูปแบบของความคิด อ่านมิใช่มีเพียงแต่เพิ่มพูนทักษะฝีมือ แต่ยังสร้างประสบการณ์และประสบการณ์ก็เป็นตัวสอน รูปแบบความคิดอ่านของคนของทีมด้วย แบบแผนความคิดอ่านที่แบ่งปันร่วมกันนั้นจะขยาย ขอบเขตขององค์ความรู้ทั้งในลักษณะรู้อะไร ด้วยกระบวนการขั้นตอนวิธีการ เช่นไร เข้าใจและมีความรอบรู้ในเชิงระบบ เห็นความเชื่อมโยงและตอบตนเองได้ ว่าตนเองเรียนรู้หรือทำ ไปเพื่อสิ่งใด เห็นความเป็นเหตุเป็นผลคาดคะเนผลที่จะ ติดตามมาได้ และมีความคิดสร้างสรรค์ริเริ่มด้วยตนเองได้ เพื่อให้มีความสำคัญกับสิ่ง ใด ด้วยจิตใจมุ่งมั่น มีแรงจูงใจที่ดีไม่ทอดทิ้ง ใฝ่รู้อยากรู้และไม่พอใจกับ สภาพเดิม ที่เป็นอยู่ แบบแผนความคิดอ่านนั้น มีพลังและมีอิทธิพลต่อการรับรู้ยิ่งเมื่อมีการแบ่งปันความ คิดเห็น มุมมองระหว่างกันด้วยแล้ว ยิ่ง ทำให้พลังของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นซึ่งนับว่า เป็นหนทางแรกเริ่มของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ดี

คิม(Kim. 1993: 37-50) ให้ความสำคัญกับรูปแบบทางความคิด เพราะว่า ความรู้ขององค์การจะอยู่ในรูปแบบทางความคิดของแต่ละบุคคลทั้งความรู้ที่เรียกว่า “รู้ว่า

อย่างไร” และ “รู้ว่า ทำไม” ยกตัวอย่างเช่น ให้ลองจินตนาการองค์การสองแห่ง องค์การแรกที่มีข้อมูลทางกายภาพขาดการประสานอย่างทันที เช่น ไม่มีรายงาน ไม่มีข้อมูลในไฟล์คอมพิวเตอร์ ไม่มีข้อมูลพนักงาน ไม่มีปฏิทินการทำงาน สิ่งที่เหลืออยู่ คือ คน ตึก เครื่องมือ วัตถุดิบ และสินค้าคงคลัง และองค์การแห่งที่สองที่คนทั้งหมดลาออก มีคนใหม่ที่มีลักษณะเหมือนคนชุดเดิมในหลาย ๆ ด้าน แต่ขาดความคุ้นเคยกับองค์การมาทำงานแทนทั้งหมด คำถามคือ สององค์การนี้องค์การใดจะสามารถกลับคืนสู่สถานะเดิมได้เร็วกว่า คำตอบคือ โดยส่วนใหญ่แล้ว การรักษาคนเดิมไว้จะทำให้สร้างองค์การกลับคืนสู่สภาพเดิมได้ง่ายกว่าการคงรักษาแต่ระบบและการจัดบันทึก ในกรณีขององค์การแรก ความจำขององค์การสูญหายทั้งหมด รูปแบบการแชร์ความคิดขององค์การ ที่มาจากสมาชิกในองค์การ ยังคงอยู่ ส่วนในกรณีที่สอง รูปแบบทางความคิดของบุคคล ถูกตัดขาดจากความสัมพันธ์ของ รูปแบบการแชร์ความคิดของคนอื่น ๆ ในองค์การ ดังนั้น เมื่อมีคนใหม่เข้ามาก็จะมีรูปแบบทาง ความคิดของตัวเอง แต่ไม่เชื่อมโยงหรือสัมพันธ์กับความจำขององค์การที่เหลืออยู่ ถึงแม้ว่าใน องค์การจะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เขียนไว้อย่างชัดเจน แต่ก็ยังจะมีอีกหลายสิ่งหลายอย่างที่ไม่ได้ถูก เขียนไว้ เช่น ธรรมเนียมปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งสิ่งที่ไม่ได้เขียนไว้นี้ถือเป็นสินทรัพย์ที่มองไม่เห็นขององค์การ ที่อยู่ในรูปแบบทางความคิดของแต่ละบุคคล และเสียสละรวมเป็นรูปแบบการแชร์หรือแบ่งปันทางความคิดขององค์การ ซึ่งรูปแบบการแชร์ความคิดรวมกับองค์การนี้เป็นสิ่งที่ทำให้ความจำ ขององค์การ และถ้าไม่มีรูปแบบทางความคิดเหล่านี้ องค์การก็จะขาด ความสามารถในการเรียนและการกระทำไป

นอกจากรูปแบบทางความคิด จะเป็นที่สะสมข้อมูลจากประสาทสัมผัสทั้งห้าแล้ว ยังเป็นที่สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับประสบการณ์ของประสาทสัมผัสดังกล่าว รูปแบบทาง ความคิดแต่ละอันเป็นกลุ่มหรือการผสมผสานรวมตัวของข้อมูลที่ทำให้เกิดมุมมองต่าง ๆ หรือเป็นเหตุ ของการกระทำ การเรียนรู้ทางความคิด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในกรอบความคิดที่นำไปสู่วิธีการใหม่ๆ ในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ การเรียนรู้จากการกระทำ ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในงานประจำวัน การปรับปรุงแก้ไขรูปแบบทางความคิด ดังกล่าว นอกจากจะประกอบด้วยกรอบความคิดและงานประจำวันใหม่ๆ แล้วยังประกอบด้วยความรู้ ที่ว่า งานประจำวันนั้นมีความเหมาะสมกับกรอบความคิดใหม่หรือไม่อย่างไร

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การมีรูปแบบความคิดมีความสำคัญต่อองค์การและถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่เกื้อหนุนให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาศักยภาพกร มนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การให้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของคน บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของตนเองเพื่อนำไปใช้ศักยภาพที่ได้สร้างไว้ร่วมกันนั่นเอง

ดังนั้นบุคลากรจึงควรปฏิบัติงานอย่างมีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวกและสร้างสรรค์ มีวิจรรย์ญาณในการพิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เปิดใจกว้างและสามารถเข้าใจมุมมองและความคิดของผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องกับสภาพสิ่งแวดล้อม สังคม และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

3.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ขนิษฐา ชุณวิเศษ (2550: 12) ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วมหรือการมีค่านิยมร่วม (Shared Vision) ว่าหมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรทั้งองค์การ บุคลากรในองค์การมีการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ขององค์การซึ่งจะทำให้มีความผูกพันร่วมกัน และสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ภาพรวมในอนาคตที่สมาชิกปรารถนาเป็นจริงขึ้นมา

ประยูร อัมสวาสดี (2552: 10) ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วมว่าหมายถึง การที่บุคลากรแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการเชื่อมโยงและบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีความคิดในการมองเป้าหมายขององค์การในอนาคต รวมทั้งมีความพยายามในการปรับเปลี่ยนระบบงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ

ยุรดา อรรถธนสาร (2552: 8) ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วมว่าหมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารว่าเป็นบุคคลที่เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะคน (Personal Vision) ให้มีความศรัทธาหรือผูกพันต่อทีม ต่อองค์การและต่อหน่วยงาน เสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดการรับรู้ว่าองค์การมุ่งสร้างผลสำเร็จ และความเป็นเลิศอะไรด้านใด เมื่อใดแก่องค์การ และสนับสนุนให้ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตขององค์การในทิศทางเดียวกัน กระตุ้นให้ครูทุกคนเกิดความปรารถนาที่จะทำให้องค์การของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน และสร้างบรรยากาศให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ทิพากร วรณพฤกษ์ (2554: 8) สรุปความหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การแลกเปลี่ยนแนวคิด เจตคติและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมและเกิดความปรารถนาที่จะเห็นภาพแห่งความสำเร็จที่เป็นไปได้ในอนาคต และร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

พีรวิชญ์ วังนุราช (2554: 11) ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วมว่าหมายถึง การสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่บุคลากรทุกคนจะร่วมกันทำให้เกิดขึ้น

ยุพมาศ สุกใส (2556: 7) ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกัน สามารถแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน เพื่อสร้างภาพอนาคตขององค์กรโดยมุ่งเป้าเดียวกัน ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร

เพชร มาตยะพันธ์ (2557: 8) ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ว่าหมายถึง การสร้างภาพอนาคตของ หน่วยงานที่บุคลากรทุกคนจะร่วมกันทำให้เกิดขึ้น

นรินทร์ ชุนมิน (2557: 6) สรุปความหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง บุคคลมีส่วนร่วมในการคิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์การรวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การ เพื่อที่จะเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันนำพาองค์การไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด

ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์ (2558: 9) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมในการทำงาน หมายถึงสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีการกำหนดความสำเร็จในการพัฒนาองค์การโดยการระดม ความคิดและประสบการณ์ของบุคลากร เพื่อบริหารภาพของอนาคตขององค์การร่วมกัน บุคลากรได้รับ การพัฒนาให้มีภาพในอนาคตสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การที่จะให้เกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสอดคล้องกับนโยบายและภาระหน้าที่ขององค์การ เพื่อนำพาองค์การไปสู่ จุดมุ่งหมายได้ดีที่สุด

โสภณ งามสวย (2559: 6) ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง บุคคลมีส่วนร่วมในการคิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ ร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์การ รวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การเพื่อที่จะเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน นำพาองค์การไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด

สรุปการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งหวังความสำเร็จร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนแนวคิด เจตคติและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทพลังในการสร้างสรรค์งาน ทุกคนคิดเสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและงานที่ตนทำจะมีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ทรงคุณค่า เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน มีความเพียรพยายามร่วมกัน มีความ ศรัทธาหรือความผูกพันต่อองค์การ โดยมีการนำวิสัยทัศน์ร่วมที่ได้สร้างขึ้นมาเป็นเป้าหมายในการทำงาน

3.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วม

การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นแบบแผนทางจิตสำนึกของบุคลากร ในองค์การ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น ๆ ในการตั้งข้อสมมุติฐานเพื่ออธิบาย ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่น ของคนในองค์การเพื่อการ พัฒนา

ภาพอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์การเพื่อช่วยให้คนเกิดการยอมรับให้ข้อผูกพัน ต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่างๆ องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรของ องค์การมีจิตสำนึก หรือได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตน หรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้อง ชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงให้เกิดความถูกต้องในการมองโลกและ ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความชัดเจนเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องและมีวิธีการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถทางความคิด ที่ไม่แปรผันหรือทอดยถะเมื่อต้องเผชิญกับวิกฤติต่างๆ

วิสัยทัศน์ร่วมเกิดจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมให้สมาชิก องค์การสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเอง หากบุคลากรไม่มีวิสัยทัศน์ของตนเอง สิ่งที่เกิดขึ้นคือพวก เขารับเอาวิสัยทัศน์ของใครบางคนเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องของ การยอมรับตาม ที่ไม่มี ความผูกพัน ขณะที่บุคคลที่มีทิศทางของตนเองสามารถร่วมมือกับผู้อื่นในการสร้างทิศทางและวิสัยทัศน์ร่วมกันได้ การเป็นนายแห่งตนจึงเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งสิ่งนี้ไม่ใช่เป็นเพียงแต่วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลแต่เป็นความผูกพันต่อสังคมและความเครียดเชิงสร้างสรรค์ (พิชา ย รัตนดิกล ญ ภูเก็ต. 2552: 375)

นอกจากนี้อำภา บุญช่วย (2537: 67) ได้กล่าวว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จทั้งหลายมักจะมีรากฐานที่สำคัญ นั่นก็คือความสามารถที่จะใช้วิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่ ขับพลังและศักยภาพของบุคลากร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งยัง สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ 1. ช่วยกำหนดทิศทางที่ จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กรโดยมีจุดหมายปลายทาง ที่ชัดเจน 2. ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When) 3. ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจ ทำทหาย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมี เป้าหมายด้วยความภูมิใจและทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ 4. ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิตองค์กรและสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพขององค์กร ที่มีคุณภาพ และสังคมที่ เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน

จิมเมเนซแดเนียล และ เซการ์รา นาวอลโล่(Jimenez, Daniel; & J.G. Cegarra – Navarro. 2007: 123) ได้กล่าวถึงผลจากการสร้างวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ผลที่จะเกิดขึ้นแก่บุคคลกลุ่มและองค์การที่ได้ผ่านกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่เสร็จสมบูรณ์ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ประกอบด้วย

1. มีแนวทาง พนักงานที่ผ่านกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ จะมีความเข้าใจ วัตถุประสงค์ต่าง ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีพลังและมีความกระตือรือร้น อีกทั้งงานที่ทำก็ จะมีความหมายมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

2. การเอื้ออำนาจ การสร้างวิสัยทัศน์จะช่วยสนับสนุนให้เกิดความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการเอื้ออำนาจไปยังกลุ่มงานต่าง ๆ เป็นผลให้องค์กรเข้มแข็งยิ่งขึ้นจาก ประสบการณ์ในงานที่ต้องรับผิดชอบโดยตรง จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. ความเคารพกันและกัน การสร้างวิสัยทัศน์จะก่อให้เกิดกรอบในการปฏิบัติงาน เกิดเป็นจุดแข็งในกระบวนการ ทำให้ทุกคนในกลุ่มได้มีส่วนร่วมทุก ๆ คนที่อุทิศตน จะได้รับการปฏิบัติ อย่างเท่าเทียมกัน สำหรับทีมหรือองค์กรแล้ว วิสัยทัศน์เปรียบได้กับเมนูอาหารที่แต่ละคนได้มอบ ส่วนผสมต่าง ๆ ให้แก่ องค์กร

4. การพึ่งพาซึ่งกันและกัน การสร้างวิสัยทัศน์ในแต่ละกลุ่ม จะช่วยให้เกิดการรับรู้ ประสบการณ์ที่จะต้องเชื่อมโยงกับกลุ่มอื่น ๆ ภายในองค์กร ก่อให้เกิดภาพที่กว้างขึ้นสำหรับความ พยายามของแต่ละบุคคลว่าควรอยู่ที่ใด ในระดับใด วิสัยทัศน์จะเน้นระหว่าง การเชื่อมโยงการตัดสินใจ ของตนเองเข้ากับความพยายามของส่วนรวม

5. มีนวัตกรรม ทั้งกลุ่มและบุคคลที่ผ่านกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ จะมี ความสามารถในการสร้างสรรค์แนวคิดที่กว้างไกลยิ่งขึ้นในอนาคต พวกเขาจะขยายขีดความสามารถของ ตนในการคิดที่เหนือกว่าเป้าหมายในช่วงสั้น รวมถึงการจินตนาการเกี่ยวกับทางเลือกต่าง ๆ ในอนาคต ด้วยความสามารถดังกล่าวจะทำให้พวกเขาสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างโดดเด่น

6. เกิดพันธสัญญา กลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับประสบการณ์ในการชี้นำทิศทางด้วยการ สร้างวิสัยทัศน์จะพบว่า วิสัยทัศน์จะเป็นสิ่งที่จะไปแทนที่กฎระเบียบและมาตรฐานในการทำงาน วิสัยทัศน์จะเป็นตัวชี้นำการตัดสินใจ และชี้นำสิ่งที่ควรจะให้มีความสำคัญบทบาทของความ เป็นผู้นำจะมา จากภายในตัวเขาเอง พวกเขาไม่ได้ถูกบังคับ แต่เป็นการยอมรับในพันธสัญญา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การที่บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นจะช่วยกำหนดทิศทางที่ จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนเห็นความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าจะทำอะไร ทำไม่ต้องทำ ทำอย่างไร และทำเมื่อใด พร้อมทั้งช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจเกิดความหมายในชีวิตการทำงาน และมีชีวิตอยู่อย่างมี เป้าหมายด้วยความภูมิใจและทุ่มเท เพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงควรแสดงออกถึงความมุ่งมั่นหวังความสำเร็จร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนแนวคิด เจตคติและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทพลังในการสร้างสรรค์งาน ทุกคนคิดเสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและงานที่ตนทำจะมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ทรงคุณค่า เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน มีความเพียรพยายามร่วมกัน มีความ ศรัทธาหรือความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการนำวิสัยทัศน์ร่วมที่ได้สร้างขึ้นมาเป็นเป้าหมายในการทำงาน

4. การเรียนรู้เป็นทีม

4.1 ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม

ชนิษฐา ชุ่นวิเศษ (2550: 12) ให้ความหมาย การเรียนรู้เป็นทีม ว่าหมายถึง บุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้ร่วมกัน ตามหลักการความร่วมมือ หลักการกระบวนการกลุ่ม ซึ่งเชื่อว่าบุคลากรในองค์การจะเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ถ้ามีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม โดยช่วยเหลือเกื้อกูล มีความสามัคคี และมีความเป็นกันเองกับทุกคน

ประยูร อิมสวาสดี (2552: 10) ให้ความหมาย การเรียนรู้เป็นทีม ว่าหมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความร่วมมือระหว่างบุคลากรและทีมงาน เพื่อมุ่งความสำเร็จของงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

ยุรดา อรรถนสาร (2552: 8-9) ให้ความหมาย การเรียนรู้เป็นทีม ว่าหมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารว่าเป็นบุคคลที่พัฒนาและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม โดยให้ระดับหัวหน้าและผู้ร่วมทีมมีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ และมีพลังอำนาจ (Empowerment) ที่ชัดเจนในด้านการตัดสินใจ และการบริหารงานในลักษณะต่างๆ สร้างความเข้าใจให้ครูเกิดการยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน กระตุ้นให้ครูนำความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างผู้นำและทายาททางการบริหารในองค์กรโดยให้ผู้นำองค์กรทุกระดับทำหน้าที่เป็นเสมือนครูผู้สอนงานเพื่อถ่ายทอดความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน

ทิพากร วรณพฤกษ์ (2554: 8) สรุปความหมาย การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อขยายขีดความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พีรวิชญ์ วังนุราช (2554: 11) ให้ความหมาย การเรียนรู้เป็นทีม ว่าหมายถึง บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ วิธีคิดในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม

ยุพมาศ สุภาใส (2556: 7) ให้ความหมายการเรียนรู้เป็นทีม ว่าหมายถึง บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากร โดยอาศัยการคิด ด้วยประสบการณ์การเรียนรู้ จากศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ เป็นการเรียนรู้และเป็นการรวมพลังของบุคลากรในองค์กร

สมชาย พาชอบ (2556: 9) ให้ความหมาย การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง กระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้เป็น กลุ่มของหน่วยงานโดยอาศัยการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา เพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ร่วมกัน

เพชร มาตยะพันธ์ (2557: 8) ให้ความหมาย การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ว่าหมายถึง บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ ทักษะ วิธีคิดในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม

นรินทร์ ชุนมิน (2557: 6) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง จะต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย ตระหนักถึงความร่วมมือกันการแบ่งปันการทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมจึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ การเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันสามัคคีกันขยันคิดขยันเรียนรู้และขยันโดยใช้เทคนิคของการสนทนา การอภิปราย การบริหารทีมงาน และการบริหารโครงการเข้ามาช่วยซึ่งเปรียบเสมือนการถ่ายทอด อัจฉริยภาพหรือถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จระหว่างกันและกัน ทำให้เกิดพัฒนาการขึ้น ในเวลาอันรวดเร็วและได้ประสิทธิผลสูงสุด

ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์ (2558: 10) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของกลุ่มคนที่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมาย สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร มีการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ ซึ่งกันและกันอย่าง ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน

โสภณ งามสวย (2559: 6) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง บุคคลได้มีการสนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดร่วมกัน เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวมซึ่งการเรียนรู้เป็นทีมจะทำให้เกิดการแตกแขนง ทางความคิด

สรุปการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษาแสดงถึงความเป็นผู้ที่มีความ ร่วมมือระหว่างบุคลากรและทีมงาน มีการเรียนรู้ร่วมกัน สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยัน เรียนรู้ ขยันทำ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆและอภิปรายกันในองค์กร เพื่อเป็นพลังงาน ขับเคลื่อนให้ทีมงานมีประสิทธิภาพเกิดความสำเร็จของงานอย่างต่อเนื่อง

4.2 ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม

จะเห็นได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพมาก น้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ (Leadership) ในองค์กร ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน องค์กรการเรียนรู้ ให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในการขับเคลื่อนดังกล่าว ต้องมีบุคลากร (Team) เป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างบูรณาการ และองค์ประกอบสำคัญประการ

หนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรแบบบูรณาการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็คือ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในทุกระดับ เพราะการเรียนรู้และทำงานเป็นทีมถือเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากองค์การการเรียนรู้ มีลักษณะการทำงานที่ซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายหน่วยงานหลายระดับ การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ประชาชนและผู้รับบริการ การทำงานเป็นทีม เป็น การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคน จะต้องมีความเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ตัดสินใจทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน และต้องร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ดังนั้นการทำงานเป็นทีม จึงมีความสำคัญในทุกองค์กร ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของหน่วยงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิก

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545: 28-32) ได้ให้ความเห็นว่าการสร้างทีมงาน มีความมุ่งหมายสำคัญที่จะพัฒนาการทำงานของบุคคลและกลุ่มให้มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งการทำงาน เป็นทีมมีข้อดีต่อองค์การที่สำคัญในด้านต่าง ๆ คือ

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วย สร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกัน และบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจ พอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และช่วยทำให้เกิดผล งานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้ กลุ่มสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสมาชิก ในทีมจะมีความสามัคคีพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งทางกำลังความคิด กำลังกายและ กำลังใจ โดยสมาชิกสามารถร่วมมือกัน หรือผนึกกำลังกันให้เป็นหนึ่งเดียวในการร่วมกัน คิด แก้ไขปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ อย่างราบรื่น

2. สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยระดม กำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของ สมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ และความผูกพันในฐานะสมาชิกของ ทีม ทำให้บุคคล ทีม และงานมีความผูกพันใกล้ชิดกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

3. เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน เนื่องจากทีมงานจะต้องกำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบของสมาชิก เช่น หัวหน้าทีม ผู้ประสานงานของทีม และสมาชิกอื่น ๆ โดยสมาชิก ที่ร่วมทีมจะรับรู้ ยอมรับและมีความเข้าใจต่อกันว่าเขาจะต้องแสดงบทบาทอย่างไร และในช่วงเวลาใดให้เหมาะสม และส่งเสริมการทำงานของสมาชิกอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม

นอกจากนี้ทีศนา แคมมณี (2545: 23-24) ยังได้กล่าวถึงเหตุผลสำคัญที่ต้องทำงานเป็นทีม ดังนี้

1) มนุษย์มีความจำกัดในเรื่องพลัง การทำงานใหญ่ หรือทำงานที่มีความซับซ้อน เพียงคนเดียวให้สำเร็จเป็นเรื่องยาก ดังนั้น การทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงมีความจำเป็น

2) มนุษย์มีความจำกัดและความแตกต่างในเรื่องสติปัญญา ความสามารถ การทำงานคนเดียวตามลำพังในบางเรื่อง ย่อมสู้หลายคนไม่ได้ เพราะหลายคนสามารถช่วยกันดูได้ กว้างขวางยิ่งขึ้น รอบคอบขึ้น

3) มนุษย์ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวเพียงลำพัง จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกัน

4) ลักษณะของสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการทำงานร่วมกันในทุกระดับและทุกองค์กร หากบุคคลไม่สามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาในทุกระดับและทุกองค์กร ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความเป็นอยู่และความเจริญก้าวหน้าของสถาบันและของประเทศ

5) การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ให้ผลงานที่มีประสิทธิภาพกว่าการทำงานเดี่ยว เนื่องจากการรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมนั้น มีพลังมากกว่าการนำพลังของแต่ละบุคคลมา รวมกัน เนื่องจากส่วนรวมไม่ได้หมายถึงผลรวมของส่วนย่อย แต่มากกว่าผลรวมของส่วนย่อย

6) การที่บุคคลมีโอกาสมารวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จาก ผู้อื่น เกิดความเจริญงอกงามในแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้กลุ่มเจริญงอกงามไปด้วย

อัจฉราพร ดอนไชย (2554: 57-58) ได้ศึกษาการเรียนรู้เป็นทีมด้านวิชาการของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียน อนุบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนสำคัญยิ่ง ในการทำงาน ซึ่งงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับทีมงาน และสมาชิกในทีมงาน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นองค์ประกอบสำคัญของทีม คือ ผู้บริหาร บุคลากร ทักษะคติในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของซึ่งกันและกัน การไว้วางใจกัน การยอมรับนับถือกัน ฉันทามติในการตัดสินใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน และความสามารถ ในการแก้ปัญหาของทีมและบุคลากรในทีม นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบด้านอื่น ๆ อีกซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นส่วนสำคัญยิ่งที่จะผลักดันให้ทีมนั้นประสบความสำเร็จและเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

เราจะทำอย่างไรให้ระดับความสามารถของทีมเหนือกว่าระดับความสามารถของรายบุคคลในทีม ทีมสามารถพัฒนาขีดความสามารถประสานสัมพันธ์กันได้ดีเป็น อย่างดี แนววิธีฝึกฝนสร้างการเรียนรู้ของทีมที่ดี และคุ่มค่านั้น ทำได้โดยผ่านการพูดคุย (dialogue) และการอภิปราย (discussion) ของผู้คนในองค์กร ทีม ในองค์การที่ขาดการปรับทิศทางการทำความเข้าใจ

เข้าใจระหว่างกันก่อนจะมีพลังงานที่สูญเสียมากมายขาดทิศทาง ร่วมกัน ขาดการประสานสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้น เซงเก้ (Senge) จึงให้ความสำคัญของการปรับแนวปฏิบัติให้ตรงกัน (alignment) ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญก่อนที่จะมีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติ (empowerment) ให้แก่บุคคล หรือทีม ในการตัดสินใจ หรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เซงเก้ (Senge) เห็นว่า การเรียนรู้เป็นทีมมี 3 ลักษณะสำคัญ ได้แก่

1. สมาชิกทีมต้องมีความสามารถในการคิดพิจารณาตีปัญหาหรือประเด็นให้แตก หลายหัวร่วมกันคิด ย่อมดีกว่าการให้บุคคลคนเดียวคิด
2. ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดคล้องกันเป็นอย่างดีคิดในสิ่งที่ใหม่และแตกต่างมีความไว้วางใจต่อกัน
3. บทบาทของสมาชิกทีมหนึ่งที่มีต่อทีมอื่นๆ ขณะที่ทีมหนึ่งสมาชิกเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การประพฤติ ปฏิบัติของทีมหนึ่งยังส่งผลต่อทีมอื่น ๆ ด้วย ซึ่งจะช่วยให้การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มีพลังมากขึ้น

สรุปได้ว่าการเรียนรู้เป็นทีมถือเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการสร้างองค์การสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วย สร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกัน และบรรยากาศการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และช่วยทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้นั้นเอง ดังนั้นบุคลากรจึงควรแสดงถึงความเป็นผู้ที่มีความร่วมมือระหว่างบุคลากรและทีมงาน มีการเรียนรู้ร่วมกัน สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ ขยันทำ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆและอภิปรายกันในเรื่องการ เพื่อเป็นพลังงานขับเคลื่อนให้ทีมงานมีประสิทธิภาพเกิดความสำเร็จของงานอย่างต่อเนื่อง

5. การคิดอย่างเป็นระบบ

5.1 ความหมายของการคิดอย่างเป็นระบบ

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550: 12) ให้ความหมาย การคิดอย่างเป็นระบบ ว่า หมายถึง กระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเห็นเป็นแบบอย่างเห็นขั้นตอนการพัฒนา มีความคิดที่ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มองเห็นโอกาสที่มีประโยชน์ต่อองค์การ มีความคิดและการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตลอดเวลา

ประยูร อิมสวัสดิ์ (2552: 10) ให้ความหมาย การคิดอย่างเป็นระบบ ว่าหมายถึงการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิคิดแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นในการพัฒนางาน และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

ยุรดา อรรถนสาร (2552: 8) ให้ความหมาย การคิดอย่างเป็นระบบ ว่าหมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารว่าเป็นบุคคลที่มีองภาพบริบทของโรงเรียนในสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับโครงสร้างและขอบข่ายงานโดยรวมได้อย่างชัดเจนและมีความรู้ความเข้าใจระบบงานและกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นกลยุทธ์ เป็นแนวทางให้ครูกำหนดวิสัยทัศน์ในการ

ปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมาย และกระตุ้นให้บุคลากรและทีมงานพัฒนาระบบการวางแผนงานและกำหนดแผนการพัฒนาโดยนำข้อมูลสภาพปัจจุบันทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนมาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และกำหนดกลยุทธ์ กำกับและติดตาม ประเมินผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ทิพากร วรณพฤกษ์ (2554: 8) สรุปความหมาย การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นปัญหาและสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในภาพรวม โดยการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น และแก้ไขปัญหามันพื้นฐานของควมมีเหตุและผล

พีรวิชญ์ วังนุราช (2554: 11) ให้ความหมาย การคิดอย่างเป็นระบบ ว่า หมายถึง การคิดอย่างมีเหตุมีผลทั้งภาพรวมและส่วนย่อย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ แนวทางใหม่หรือแนวคิดใหม่อย่างเป็นระบบ

ยุพมาศ สุกใส (2556: 7) ให้ความหมาย การคิดอย่างเป็นระบบ ว่า หมายถึง บุคลากรมีคุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นผู้ที่มีวิธีคิดแบบพัฒนาองค์การในภาพรวม มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางาน และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

เพชร มาตยะพันธ์ (2557: 8) ให้ความหมาย การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ว่าหมายถึง การคิดอย่างมีเหตุมีผล ทั้งภาพรวมและส่วนย่อย การวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ แนวทางใหม่ หรือ แนวคิดใหม่อย่างเป็นระบบ

นรินทร์ ขุนมิน (2557: 6) สรุปความหมายว่า การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง บุคคลมีวิธีคิดและทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกันเพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง จะเห็นได้ว่าการมององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการมองในเชิงการป้องกันปัญหาในระยะยาวเป็นการวางแผนเพื่ออนาคตโดยมีความเชื่อว่า หากสมาชิกในองค์การเข้าใจการเปลี่ยนแปลงต่างๆขององค์การและสภาพแวดล้อมอย่างถ่องแท้แล้วจะสามารถปฏิบัติในเชิงรุกที่จะป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสร้างสรรค์ผลงานที่เหนือความคาดหมายของลูกค้าและผู้รับบริการได้

ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์ (2558: 10) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ ปฏิบัติงานตามขั้นตอน และจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ อย่างมีวิจารณญาณ วางแผนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขได้

โสภณ งามสวຍ (2559: 6) ให้ความหมายว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง บุคคลมีวิธีคิด และทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกันเพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง

สรุปด้านการคิดเชิงระบบ หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษาแสดงออกถึงการมององค์การเป็นระบบสังคมอย่างภาพรวม ไม่แยกส่วน หรือการมองแบบองค์รวม มีวิธีคิดแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม มีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง มีความคิดอย่างเป็นระบบ ท้นต่อเหตุการณ์หรือการคิดล่วงหน้าในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบ ให้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางาน นำข้อมูลสภาพปัจจุบันทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน มาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดกลยุทธ์กำกับติดตามประเมินผลการดำเนินการเพื่อ ปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

5.2 ความสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ

การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) เป็นหัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้และมี ส่วนสำคัญ ต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนของทรัพยากรในองค์การ การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ อย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ของกันและกันและเป็นรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่ง และไม่มองแบบ แยกส่วนต้องสามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อยคือ เห็นทั้งป่า และ เห็นต้นไม้แต่ละต้นด้วย การคิดอย่างเป็นระบบได้นั้น จะต้องมีการเปลี่ยนจิตใจในหลายด้าน เช่น สามารถ มองเห็นทั้งส่วนรวมและส่วนย่อยได้สามารถเชื่อมโยงส่วนต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นระบบ และสามารถระบุได้ ว่าอะไรเป็นสาเหตุก่อให้เกิดอะไร

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ และความสัมพันธ์ของความคิดเชิงระบบเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำหน่วยงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน”

ผู้นำยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีทักษะที่สำคัญ คือ การจัดการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงานและการคิดเชิงระบบ แซทเทอร์ลี (มนตรี แยมกลีกร. 2546: 2; อ้างอิงจาก Satterlee. 1997) นอกจากนั้นบุคลากรทางการศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะการคิดเชิงระบบ เพราะเป็นกรอบการทำงานที่จะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบทางการศึกษาโดยรวมมากกว่าจะมองการศึกษาแบบแยกส่วน สปราค และ เอิร์ท (มนตรี แยมกลีกร. 2546: 2; อ้างอิงจาก Spark; & Hirsh. 1997)

สุริยา ชิตกุล (2550: 37-38) กล่าวว่าทักษะสำคัญสำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบที่เรามองข้ามไม่ได้และมักอยู่ในเรื่องของ การฝึกคิดในเชิงระบบอยู่เสมอ คือ

1. ทักษะการตั้งคำถาม (Inquiry) การค้นหาความจริงของสิ่งต่างๆ ว่ามีที่มาที่ไปอย่างไรการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในโลกมักเกิดขึ้นจากการตั้งคำถาม การตั้งคำถามที่ลึกซึ้งแหลมคม ผู้ตั้งคำถามจะต้องใส่ใจในสิ่งที่กำลังศึกษาเรียนรู้และสามารถจับประเด็นได้เป็น อย่างดีมีความละเอียดอ่อน และไวในการรับรู้สามารถตั้งคำถามที่จะนำไปสู่ความจริงที่ ต้องการค้นหาได้

2. ทักษะในการคิดไตร่ตรองทบทวน (Reflection) คือ การคิดไตร่ตรองทบทวน การครุ่นคิด ครุ่นคำนึงและพินิจพิเคราะห์ ซึ่งต้องใช้ความสงบและมีสมาธิเมื่อเราทำสิ่งใดหรือมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้น เราควรให้เวลากับการคิดทบทวนใคร่ครวญด้วยจิตใจที่สงบไม่มีความโกรธหรืออารมณ์อื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง อาจทำให้เราค้นพบบางสิ่งบางอย่างที่ซ่อนอยู่ บางอย่างที่เรามองไม่เห็น แต่อาจสัมผัสและเข้าถึงได้เมื่อมีความสงบมีสมาธิ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่สับสนโลกที่กว้างไกลตลอดเวลา

3. การนำเสนอ (Advocacy) คือ การผลักดันความคิดการเปิดเผยการอธิบายความคิดซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาในการสื่อสารอธิบายความคิดหรือระบบที่ซับซ้อนให้คนอื่นเข้าใจได้ โดยอธิบายระบบด้วยการลากเส้นด้วยการวาดภาพด้วยการเล่าเรื่อง จะทำให้ เราชำนาญในการอธิบายเรื่องที่ดูเหมือนยากให้เป็นเรื่องง่ายได้

ถ้านำหลักทั้ง 3 ประการมาใช้จะทำให้เราต้องพบกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ เช่นเดียวกับในทาง หลักของพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการ ซึ่งเป็นทักษะในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบและมีสติอยู่เสมอจะทำให้เราไม่ทำผิดพลาดได้ง่ายๆ หรือทำผิดพลาดซ้ำแล้ว ซ้ำเล่า อีกทั้งทำให้เราทำอะไรได้สำเร็จตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่เราวางไว้เป็นอย่างดี

ทิสนา แชมมณี. (2551: 200-201) กล่าวว่าความคิดอย่างเป็นระบบ มีลักษณะที่สื่อสารกันอยู่ 2 แนว คือ

1. การคิดเป็นระบบ (Systematic Thinking) หมายถึง การกำหนดองค์ประกอบและการจัดองค์ประกอบของระบบให้มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมาย ที่กำหนด ระบบในลักษณะนี้จะมีลักษณะเป็นผังการดำเนินงาน หรือ การทำงานใดงานหนึ่งอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

2. การคิดเชิงระบบ (System Approach) หมายถึง การจัดระบบด้วยวิธีการ เชิงระบบ ได้แก่ การจัดองค์ประกอบของระบบในกรอบความคิดของตัวบ่อน กระบวนการกลไกควบคุม ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ และนำเสนอผังของระบบนั้นในรูปแบบของระบบที่สมบูรณ์ซึ่งประกอบด้วยส่วนประกอบ 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้น

สุนา โสติถิผลอนันต์ (2557: 202)กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการคิดอย่างเป็นระบบ ให้มากขึ้นและใช้การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ พัฒนาไปพร้อมๆกัน ขณะเดียวกัน ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากวิธีการสอนของผู้สอน และสามารถคิดอย่างเป็นระบบได้ หากผู้สอนได้ใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่ เน้นกระบวนการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ คือ การปรับวิธีคิด หรือเพิ่ม วิธีคิด หรือใช้วิธีคิดหลาย ๆ แบบในเวลาเดียวกัน แต่ต้องมีวิธีเลือกวิธีคิดหลักในแต่ละสถานการณ์ มี หลักเกณฑ์และเหตุผล โดยใช้ข้อมูลหลากหลายให้สัมพันธ์กัน มีลักษณะเป็นองค์รวม โดยตระหนักถึง องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์และมีหน้าที่ต่อเชื่อมกันอยู่เป็นปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

Peter M. Senge ศาสตราจารย์แห่ง Massachusetts Institute of Technology Sloan School of Management ได้เขียนหนังสือเรื่อง “The Fifth Discipline: The Art and The Learning Organization” หรือ“ศาสตร์วินัย 5 ประการ” แนวคิดเพื่อนำองค์กรไปสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) และได้รับความนิยมปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายใน เวลาต่อมาจนถึงปัจจุบันอันคือ

1. ศาสตร์ความมีสติหรือมีแบบจำลองความคิด (Mental Models) คือ การตระหนักถึงกรอบแนวคิดของตนเอง ทำให้เกิดความกระจำกับรูปแบบความคิด ความเชื่อที่มี ผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และเพียรพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้ สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัย และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยน กรอบความคิดของตน ทำความเข้าใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดในเชิง การรื้อ ปรับระบบงาน (Reengineering)

2. ศาสตร์การใฝ่เรียนรู้ (Personal Mastery) องค์กรที่เรียนรู้ต้อง สามารถ ส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเอง คือการสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล สร้างสรรค์ผลที่มุ่งหวัง และสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อน ร่วมงานให้ พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งหมายถึงการจัดกลไกต่างๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้าง องค์กร ระบบสารสนเทศ ระบบการพัฒนาบุคคล หรือแม้แต่ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง

3. ศาสตร์การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) องค์กรที่เรียนรู้ จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งจะเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนา ร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคน จะทุ่มเทพินิจ แรงกายแรงใจจะทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้การเรียนรู้ ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์กร เป็นไป ในทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน

4. ศาสตร์การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ในองค์การที่เรียนรู้จะต้องมี การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิด เพื่อ พัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูล ในระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิด หรือจากภายนอก และภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังควรครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการท างานร่วมกัน เป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ ก็จะช่วยให้การท างานร่วมกันในองค์การ มีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมา ได้อย่างเต็มที่

5. ศาสตร์การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) คือ ความสามารถในการคิด เชิงระบบ คนในองค์การสามารถมองเห็นวิธีคิดและภาษาที่ใช้อธิบาย พฤติกรรมความเป็นไป ต่างๆ ถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ผูกโยงกัน เป็นระบบเป็นเครือข่ายซึ่งผูกโยงด้วยสภาวะการพึ่งพาอาศัยกัน สามารถมอง ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักร โดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง Senge พบว่า ศาสตร์ที่สำคัญ ที่สุดต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ คือ ศาสตร์ ประการที่ 5 ศาสตร์การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เซงเก้ (อรรถวรรณ ชนะศรี. 2553: 27; อ้างอิงจาก Senge. 1991)

เช็คแลนด์ (Check land. 1981: 35) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบมีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยให้เกิดความคิดเพื่อพัฒนาองค์กรในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ประสานงานร่วมกับบุคคลอื่นให้เป็นไปตามกระบวนการ และระบบการบริหารงานภายใน
3. สามารถแก้ปัญหา ตัดสินใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อมองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับระบบภายใน องค์กรอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงติดต่อกัน และสามารถแก้ไขสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นมุมมองที่ทำให้สามารถมองเห็น สถานการณ์ แบบแผน เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติที่เป็นแนวใหม่ และตอบสนองต่อสถานการณ์และ แบบแผนด้วย วิธีทางที่มีระดับดีขึ้น ทำให้มีการปรับปรุงกระบวนการที่มีคุณภาพมากขึ้นเรื่อยๆ การคิด เชิง ระบบเปรียบเสมือนเป็นภาษาพิเศษที่ช่วยทำให้เกิดการสื่อสารกับระบบรอบๆ ตัวที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคิดเชิงระบบเปรียบเสมือนเป็นชุดของเครื่องมือที่ทรงประสิทธิภาพ ในการช่วยทำ

ให้มองเห็นภาพและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบขององค์ประกอบและ พฤติกรรมที่จะสามารถทำให้ สื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างเข้าใจและยังช่วยออกแบบระบบ เพื่อการจัดการสำหรับการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Pegasus Communication. 2013: ออนไลน์)

สรุปได้ว่า วิธีการคิดอย่างเป็นระบบ มีความเหมาะสมกับการทำงานของส่วนราชการ ในยุคปัจจุบัน เพราะงานในยุคปัจจุบันที่ปฏิบัติส่วนมากจะเกี่ยวเนื่องกับการทำแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เนื่องจากความคิดเดิม ๆ นั้นจะไม่เหมาะสมกับการทำงานของส่วนราชการในยุคปัจจุบันเห็นได้จากถ้าเราได้ลงมือปฏิบัติจริงแล้ว จะเกิดติดขัด เพราะเดิมเราทำงานกันไม่ค่อยเป็นระบบไม่สามารถทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ ถึงแม้ได้แต่ก็ไม่ค่อยเป็นรูปธรรม แต่เมื่อนำวิธีการคิดอย่างเป็นระบบมาใช้ในส่วนราชการแล้วจะสามารถทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ ดังนั้นบุคลากรจึงควร แสดงออกถึงการมององค์การเป็นระบบสังคมอย่างภาพรวม ไม่แยกส่วน หรือการมองแบบองค์รวม มีวิธีคิดแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม มีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง มีความคิดอย่างเป็นระบบ ทันท่วงทีเหตุการณ์หรือการคิดล่วงหน้าในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบ ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการ พัฒนางาน นำข้อมูลสภาพปัจจุบันทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน มาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดกลยุทธ์กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินการเพื่อ ปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

จากทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge) สรุปได้ว่า แนวความคิดเรื่ององค์การ แห่งการเรียนรู้ในโลกโลกาภิวัตน์นั้น ต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ โดย การเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลที่มีความใฝ่รู้ ทั้งด้านความคิดวิทยาการและข้อมูลใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูล ความรู้ใหม่ๆ เหล่านั้นมาพัฒนาปรับปรุงความคิดให้มีแบบแผนความคิด ให้มีการ มองโลกตามความเป็นจริง การมองโลกและการตัดสินใจให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อม ภายนอก ต่อจากนั้นจึงโยงเข้าสู่ความสัมพันธ์ภายในองค์การ โดยการสร้างความ เข้าใจในทิศทางของ องค์การในอนาคตให้ตรงกัน พุดจาสื่อสารด้วยภาษาแห่งความเข้าใจเดียวกัน เพื่อ การมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิดการมองปัญหา และที่สำคัญยิ่ง คือ การเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงาน ท้ายที่สุดจากการ ปรับปรุงทัศนคติลักษณะการทำงานต่างๆ ข้างต้นแล้ว หน่วยงานที่จะบรรลุถึงความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ได้ด้วยการที่สมาชิกแต่ละคนนำความรู้ต่างๆ เหล่านี้มาคิดวิเคราะห์อย่างเป็น ระบบ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพรวมและความสามารถนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขได้ถูกต้องตรงจุด มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

4. แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ

การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญ เพราะผู้นำนั้นถือได้ว่าเป็นหลักชัยของหน่วยงาน ผู้ที่จะเป็นหัวหน้าขององค์การและบุคคลภายในองค์การได้ จะต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้น และสามารถเผชิญหน้ากับความจริงของโลกยุคสมัยใหม่ที่มีมักจะเกิดเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ

ความหมายภาวะผู้นำ

ผู้นำ (leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพล จูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้แล้วผู้นำยัง มีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและบุคลากร รวมทั้ง ผู้นำที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งคำว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นการผสมคำระหว่างคำว่า “ภาวะ” กับ “ผู้นำ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ไม่ได้บัญญัติคำว่า “ภาวะผู้นำ” แต่บัญญัติว่า “ภาวะ” เป็นคำนามแปลว่า “ความมี ความเป็น หรือ ความปรากฏ” ส่วนคำว่า “ผู้นำ” ไม่ได้บัญญัติไว้ในพจนานุกรมโดยตรงแต่มีคำที่ใกล้เคียงกันมาก คือคำว่า “หัวหน้า” เป็นคำนาม แปลว่า “ผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่ง ๆ” และบัญญัติไว้ อีกคำหนึ่ง คือ “ผู้จัดการ” เป็นคำนามแปลว่า “บุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจ เมื่อพิจารณาจากรากศัพท์ที่กล่าวไปแล้วพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นใหญ่ในหมู่หนึ่ง ๆ ความหมายของภาวะผู้นำในส่วนของ พระธรรมปิฎก ให้ความหมายไว้ว่า “คุณสมบัติ เช่นสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันกันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม” จากแนวคิดต่างๆของนักวิชาการและนักวิจัยได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่ม ดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 230) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

ศรดา ชัยสุวรรณ (2552: 5) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ไว้ว่า บุคคลที่เป็นหัวใจขององค์กรสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อการบริหารจัดการและการประสานงานระหว่างตนเอง คนในองค์กรและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุข

ปฐม ปริญญ์กูร (2554: 12) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำ ที่มีการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุน โนมน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 181) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่บุคคลใดหรือบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวิ (2555: 77) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

สุขฤทัย จันทรทงกรด (2558: 16) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

สโตนเนอร์ และฟรีแมน (Stoner; & Freeman. 1989: 459) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

ยูล์ก (Yulk. 1998: 3-4) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลโนมน้าวของบุคคลคนหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกระบวนการใช้อิทธิพล ชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

นาฮาวานดี (Nahavandi. 2000: 6-7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ 3 ส่วนด้วยกัน คือ 1) ปรัชญาการณแบบกลุ่ม นั่นคือ ไม่มีผู้นำที่ปราศจากผู้ตาม ภาวะผู้นำนั้นจะรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกคนหนึ่ง หรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่นได้นั่นเอง 2) ผู้นำใช้อำนาจหรือชี้นำกลุ่มให้เชื่อในการกระทำหรือความสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำ คือ

เป้าหมายของการดำเนินงานโดยตรงและบทบาทที่แสดงในกลุ่มและองค์การ 3) การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำนั้น สันนิษฐานได้จากการแบ่งกลุ่มหรือการจัดลำดับชั้นภายในกลุ่มบางกรณีลำดับชั้นเป็นปกติโดยทั่วไป

โดนัลสัน (Donaldson. 2001: 41) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อ ความคิด และยอมทำตาม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

ดราฟท์ (Draft. 2005: 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

ติมมอค และ วอล์กเกอร์ (Dimmock; & Walker. 2005: 558-595) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีแนวโน้มให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มหรือสมาชิกภายในกลุ่มเพื่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย อาจใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ โดยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั่นเอง

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ในยุศุปฎิรูปการศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำในการบริหารจัดการหลักสูตรซึ่งถือเป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นผู้นำในการสร้างพลังเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ และเป็นผู้นำสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 ก: 1) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

นาวา สุขรมย์ (2550: 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สิริราณี วสุภัทร (2551: 29) ได้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมพลัง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ไกศษย์ เปลรินทร์ (2552: 60) ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอนการพัฒนา นักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552: 28) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และแสดงบทบาทให้ชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการให้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

ชฎาภาญจน์ เจริญชนม์ (2553: 14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

ฤทธิรงค์ เศษวงค์ (2556: 19) ได้สรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และจัดการเรียนการสอน การนิเทศทางการศึกษา การวัดประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพครู และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้

สมจิต อินทร์แสง (2557: 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านการบริหารงานวิชาการ โดยเน้นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครู เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตาม นิเทศการเรียนการสอน กำกับติดตามการนิเทศครูเป็น

คณะกรรมการอำนวยการ หรือ ประธานงาน ส่งเสริม สัมพันธภาพอันดีของบุคลากร เพื่อนำครูให้ทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายของการจัดการศึกษา

อังคณา ช่างข้าวคำ (2557: 12) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำกลุ่ม ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนา และส่งเสริมการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

ผกามาส หอมกระจุย (2559: 14) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้บริหารและสมาชิก หรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้นครูให้ปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

เดวิส และโทมัส (Davis; & Thomas. 1989: 21) กล่าวสรุปได้ว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำและการบริหาร สามารถนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายและประสานงานที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการเรียนการสอนตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร

แมคอีแวน (McEwan. 1998: 7) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการคือ การสร้างบรรยากาศซึ่งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และกรรมการโรงเรียนซึ่งสามารถทำงานรวมกันนั้นอันจะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

แบส และ แบส (Blas; & Blas. 1999: 53) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงบทบาทหน้าที่ผสมผสานงานหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน ได้แก่ การกำหนดปรับแต่งและการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและการประเมินผล การปฏิบัติงานและการพัฒนาด้านการสอนและการประสานงานด้านหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรและการประเมินความก้าวหน้าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เวลเลอร์ (สมุทร ชำนาญ, 2553: 222; อ้างอิงจาก Weller. 1999: 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนปรากฏตัวให้เห็นเสมอ และมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน รวมถึงสิ่งสร้างสรรค์ต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้ดำเนินการ ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างยั่งยืน

จากความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาส่งเสริมงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาส่งเสริมงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุดและพฤติกรรมนี้จะต้องเกิดขึ้นตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง

4.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการ

คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะอันเป็นความดีงามของผู้นำ ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำควรที่จะต้องมียุอยู่ในตนเอง เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำทางวิชาการ นั้นมิใช่ หมายถึง แต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่รวมถึงคณะครูทุกคนที่สามารถแสดงความเป็นผู้นำทางวิชาการออกมาได้ เนื่องจากผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานวิชาการซึ่งมีขอบเขตกว้างมากและเป็นหัวใจของสถานศึกษาให้สำเร็จลงได้ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูที่แสดงความเป็นผู้นำทางวิชาการออกมาด้วย ดังนั้นผู้นำทางวิชาการควรเป็นผู้ที่มีลักษณะดังที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

วีระชาติ วิลาศรี (2550: 20) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะด้านวิชาการ

- 1.1 มีความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี
- 1.2 มีความรู้ทั่วไปเป็นอย่างดี
- 1.3 มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารและการเป็นผู้นำ

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

- 2.1 มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดีเช่น แต่งกายดีวาจาดีและวางตนเหมาะสมเป็นต้น
- 2.2 มีบุคลิกด้านจิตใจดีเช่น มีความเชื่อมั่น มีความกล้าหาญอดทน มีเมตตาและมีใจเป็นธรรม เป็นต้น
- 2.3 มีบุคลิกด้านสังคมดีเช่น สามารถร่วมงานกับบุคคลอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

- 3.1 รู้บทบาทและหน้าที่ของตน
- 3.2 มีความรับผิดชอบ
- 3.3 มีความละเอียดรอบคอบ
- 3.4 มีความสามารถในการประสานงานและจูงใจ
- 3.5 และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2554: 121-122) กล่าวถึงผู้นำทางวิชาการในแนวทางใหม่ว่าควรเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1. Visionary leader คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำรุ่นใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนว่าจะนำพาหน่วยงานไปข้างหน้าอย่างไร โดยเฉพาะด้านหลักสูตรและการสอน
- 2. Charismatic leader คือ ผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้อื่นอบอุ่น และสามารถปรึกษาหารือในเรื่องอื่น ๆ ได้
- 3. Transactional leader คือ ผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงคนในกลุ่มต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้
- 4. Transformation leader คือ ผู้นำที่มีกระบวนการหรือเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5. Creative and productive leader คือ ผู้นำที่ต้องมีความคิดใหม่ ๆ และสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่คิดตามตำราหรือตามฝรั่งเขียนไว้เท่านั้น

สันติ บุญภิรมย์ (2557: 126) กล่าวว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการต้องมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1. มีใจกว้าง หมายถึง การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่มีความเห็นต่างกัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของบุคคลที่แสดงตนเองว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2. วิสัยทัศน์กว้างไกล หมายถึง ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่มองเห็นความเป็นไปได้ในอนาคตพร้อมทั้งเตรียมการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ควรจะเป็นตามศักยภาพของตนเอง
- 3. ทักษะคติเชิงบวก หมายถึง เมื่อพบว่า มีข้อเสนอแนะบางประการที่มีอยู่ ถึงแม้ไม่เห็นด้วยแต่มีความสามารถมองเห็นประเด็นให้เป็นประเด็นทางบวกได้
- 4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี หมายถึง การเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น ๆ ได้ดี

5. สร้างสรรค์ หมายถึง การมีความคิดริเริ่ม โดยมีความสามารถคิดได้ คิดเป็น และสามารถปฏิบัติได้ให้เห็นผลของความคิด สามารถสร้างจินตนาการ พร้อมทั้งพยายามแสวงหาแนวทางในการพัฒนาวิชาการ

6. กล้าตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจจากการเป็นนามธรรมนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมแล้วประสบผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน

7. เปิดโอกาส หมายถึง การให้เพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้เพิ่มเติมจากตนเอง หรือสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานได้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองด้านความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ

กลิคแมน (Glickman.2001: 11) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย คือ

- 1.1 ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
- 1.2 ความรู้เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผล
- 1.3 ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาในการจัดการศึกษา
- 1.4 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทางการบริหาร
- 1.5 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 1.6 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) เป็นภาระหน้าที่ที่สัมพันธ์กับด้านความรู้ มีองค์ประกอบย่อย คือ

- 2.1 การนิเทศและประเมินผลการสอน
- 2.2 การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน
- 2.3 การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
- 2.4 การพัฒนากระบวนการกลุ่ม
- 2.5 การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยในชั้นเรียน
- 2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 2.7 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. ด้านทักษะ (Skills) เป็นการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 3.1 ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.2 ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- 3.3 ทักษะการนิเทศ
- 3.4 ทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม
- 3.5 ทักษะการกำหนดเป้าหมายหรือการกำหนดวิสัยทัศน์
- 3.6 ทักษะการประเมินผลและการวางแผน
- 3.7 ทักษะการสังเกต
- 3.8 ทักษะการวิจัยและประเมินผล

ฮอย และมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001: 396-397) ได้แบ่งลักษณะของผู้ผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางจิตใจ และลักษณะทางทักษะ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม
2. ลักษณะทางจิตใจ ได้แก่ แรงขับในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จและมีความต้องการในอำนาจ
3. ลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางการบริหาร

สต็อกดิลล์ (Stogdill. 2007: 63) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ผู้นำ ควรมีลักษณะดังนี้

1. สมรรถภาพ ได้แก่ สถิติปัญญา ความตื่นตัว ความสามารถทางภาษา ความคิดริเริ่ม มีวิจรรณญาณ
2. ความสำเร็จ ได้แก่ เป็นนักวิชาการ ความรู้ มีความสำเร็จทางกีฬา
3. ความรับผิดชอบ ได้แก่ ความอิสระ ความคิดสร้างสรรค์ ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งหวังให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ
4. ความร่วมมือ ได้แก่ การจัดกิจกรรม สังคมดี ร่วมมือ ปรับปรุงตนเอง อารมณ์ขัน
5. ความมีฐานะ ได้แก่ ฐานะทางสังคม-เศรษฐกิจ เป็นคนกว้างขวาง
6. สถานการณ์ ได้แก่ ระดับทางจิตใจมั่นคง ฐานะมั่นคง มีทักษะ ความต้องการ และความสนใจของผู้ตามงานสำเร็จตามจุดหมาย

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการจากนักวิชาการข้างต้น จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการที่ดีสิ่งที่สำคัญคือ การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกล เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเรื่องหลักสูตรและการสอน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเทคนิคการทำงานรูปแบบใหม่อยู่เสมอ เพื่อสร้างสรรค์ชิ้นงาน พร้อมทั้งมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย มีบุคลิกภาพทั้งด้านร่างกายด้านจิตใจและด้านสังคมที่ดี รวมถึง สามารถเชื่อมโยงสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้มีผู้กำหนดไว้ ดังนี้

โกศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552: 181-183) ได้ดำเนินการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้สังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการได้สรุปองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้
2. การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน
3. การพัฒนานักเรียน
4. การพัฒนาครู
5. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

จิตติมา วรรณศรี (2553: 35-48) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมผู้นำในการใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ การบริหาร และการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุผล มี 5 องค์ประกอบคือ

1. การพัฒนาวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน
2. มุ่งงานวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์
3. ความคิดริเริ่ม และความสามารถทางวิชาการของครู
4. การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

ฤทธิรงค์ เศษวงส์ (2556: 5) กล่าวว่าองค์ประกอบทางพฤติกรรมที่บ่งบอกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ข้อ ดังนี้คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
2. การพัฒนาวิชาชีพครู
3. การนิเทศทางการศึกษา
4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ศิรินาถ อาจบรรจง (2556: 45) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้คือ

1. พฤติกรรมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
4. การนิเทศการศึกษา
5. การจูงใจ
6. ศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ

อานู ช้างกลาง (2557: 6) ได้สรุปองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีศรีตำบลว่ามี 10 องค์ประกอบดังนี้

1. สร้างสัมพันธภาพเพื่อการพัฒนา
2. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
3. สร้างผู้นำทางวิชาการ
4. พัฒนาคู่มือครูมืออาชีพ
5. พัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐาน
6. วางแผนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
7. กำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้
8. พัฒนารอบแนวคิด วิเคราะห์สังเคราะห์ของผู้เรียน
9. ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาผู้เรียน
10. พัฒนาวิชาชีพ

เชาวลิตย์ ชูจันทร์ (2559: 41) ได้สรุปองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
2. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
3. จัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. การประเมินการสอนของครู
5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Muypy. 1985: 221-224) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา และศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

รัทเธอร์ฟอร์ด (Rutherford. 1987: 57) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพมี 4 ด้าน คือ

1. มีวิสัยทัศน์ ทำงานไปสู่เป้าหมาย เน้นความก้าวหน้าทีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การประสานงานหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผลเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับเป้าหมายของโรงเรียนอย่างเต็มที่
2. สร้างสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้
3. มีความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปในโรงเรียน มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการที่ครูและนักเรียนปฏิบัติ
4. ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ มีความยืดหยุ่นต่อความแตกต่างของรูปแบบและกลยุทธ์ในการสอนของครูแต่ละคนเข้าแทรกแซงก้าวกายเท่าที่จำเป็น

ครูซ (Kroeze. 1989: 79) ค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพมี 4 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับเป้าหมายโดยการตั้งเป้าหมายทางวิชาการตั้งความหวังเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนไว้สูง
2. การจัดการองค์การและการประสานงาน มีการทำงานเพื่อความสำเร็จและความสำเร็จ
3. ความสามารถและความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ มีแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ สร้างทางเลือกที่หลากหลาย ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน

4. ความมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน

ฮักเกอร์ และ อับเบ็น (Hughes; & Ubben. 1989: 97-99) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ด้าน คือ

1. การทำงานตามเวลา
2. การจัดบรรยากาศที่ดี
3. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ
4. ความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู
5. การทำงานด้านหลักสูตร
6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
7. การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

เดวิด และ โทมัส (Davis; & Thomas. 1989: 40) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการได้ 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

2. กระตุ้นให้ครูในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ

3. การสร้างเสริมแรงจูงใจให้แก่ครูและนักเรียน

4. การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

5. การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนและมีประสิทธิภาพ

6. การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศทางด้านวิชาการ

7. การติดตามการปฏิบัติการสอนของครู

8. การสังเกตวิธีการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

เฮค (Heck. 1990: 95) ได้เสนอองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. กำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน

2. สื่อสารให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทราบถึงความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

3. จัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครู

4. อำนวยแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้ครูในการจัดการเรียนรู้

5. นิเทศผลการปฏิบัติงานของครู

6. ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

7. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

แบมเบอร์ก และ แอนดริวส (Bamburg; & Andrews. 1990: 175-191) ได้ศึกษาองค์ประกอบความมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ

1. วิสัยทัศน์ ต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นการสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ให้กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อการสนับสนุนวิสัยทัศน์ดังกล่าว

2. การเตรียมการ เป็นการเตรียมการและเตรียมสิ่งต่างๆ ที่จำเป็น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อนำวิสัยทัศน์ดังกล่าว

3. การจัดการ เป็นการจัดการเพื่อให้วิสัยทัศน์บังเกิดผลเป็นจริง

กรัค (Krug 1992: 430-443) กล่าวถึงองค์ประกอบทางพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งถือว่าครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ (Defining Mission)

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing Curriculum and Instruction)

3. การนิเทศการสอน (Supervising Teaching)

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress)

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting Instructional Climate)

เชล (Chell. 2001: 9) ได้สรุปองค์ประกอบทางพฤติกรรมของการเป็นผู้นำทางวิชาการ จากมูลฐานการวิจัยในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

1. มีการนิเทศและประเมินผลการสอน

2. มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

3. มีการจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน

4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5. พัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน

6. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

แมคอีแวน (McEwan. 2003: 13) กล่าวถึงองค์ประกอบบันได 7 ขั้น ในการที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล คือ

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล
2. เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน
3. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
5. ตั้งความคาดหวังสูงต่อบุคลากรและตนเอง
6. พัฒนาบุคลากรครูให้เป็นผู้นำ
7. พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติในทางบวกกับนักเรียน บุคลากรครูและผู้ปกครอง

เบลล์ และเบลล์ (Blas; & Blas. 2004: 102) ได้สรุปองค์ประกอบทางพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาได้จากองค์ประกอบย่อย ๆ ดังนี้ คือ

1. การจัดกรอบแนวคิดเป้าหมายของโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
3. การให้คำปรึกษาและการประเมินการเรียนการสอน
4. การประสานงานเกี่ยวกับหลักสูตร
5. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การใช้เวลาในการเรียนการสอน
7. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ
8. การบำรุงรักษา
9. การจัดสิ่งจูงใจให้ครูผู้สอน
10. การควบคุมมาตรฐานของวิชาการ
11. การจัดสิ่งจูงใจให้นักเรียน

จากการศึกษาองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากทั้งนักการศึกษาและงานวิจัยมีทั้งส่วนที่มีความคิดเห็นคล้ายกันและแตกต่างกัน และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 2 ตารางแสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ชาวลิตย์ (2559)	อานัน (2557)	ศิรินาถ (2556)	ฤทธิรงค์ เศรษฐวงศ์ (2556)	จิตติมา (2553)	โกศิษฐ์ (2552)	Bias and Blas (2004)	McEwan (2003)	Chelli, (2001)	Krung (1992)	Bamburg (1990)	Heck Larsen (1990)	Davis& Thomas (1989)	Hughes and Ubben (1989)	Kroeze (1989)	Rutherford (1987)	Hallinger and Murphy (1985)	รวม	วิจัยเลือก
1.สร้างสัมพันธภาพเพื่อการพัฒนา	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓			✓					8	
2.ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้		✓															✓	2	
3.สร้างผู้นำทางวิชาการ		✓	✓		✓			✓						✓				5	
4.พัฒนาคู่มือครูมืออาชีพ	✓	✓		✓		✓			✓								✓	6	
5.พัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐาน		✓			✓		✓		✓							✓	✓	6	
6.วางแผนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและ ผลสัมฤทธิ์ที่สูงของนักเรียน		✓						✓			✓	✓		✓			✓	6	
7. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน		✓				✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11	✓
8.พัฒนารอบแนวคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ของ ผู้เรียน	✓	✓																2	
9.พัฒนาหลักสูตรและวิชาชีพวิชาชีพ		✓			✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓			✓	9	

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการ	เชวาลิตต์ (2559)	ฮานู (2557)	ศิรินาถ (2556)	ฤทธิรงค์ เศษวงส์ (2556)	จิตติมา (2553)	โกศิษฐ์ (2552)	Bias and Blas (2004)	McEwan (1998)	Chelli, (2001)	Krung (1992)	Bamburg (1990)	Heck Larsen (1990)	Davis & Thomas (1989)	Ubber and Hughes, 1987	Kroeze, (1989)	Rutherford (1987)	Hallinger and Murphy (1985)	รวม	วิจัยเลือก
10. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	✓
11. การจัดการ การเรียนการสอน			✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	11	✓
12. การสังเกตและประเมินการสอนของครู	✓		✓	✓		✓	✓			✓		✓	✓				✓	9	
13. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและนักเรียน			✓				✓	✓	✓				✓		✓		✓	7	
14. การติดตามตรวจสอบงานวิชาการ ความก้าวหน้าของนักเรียนและการปฏิบัติงาน ของครู	✓				✓		✓				✓	✓		✓		✓	✓	8	
15. ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการ พัฒนา		✓	✓								✓	✓			✓			5	

จากตาราง 3 พบว่าองค์ประกอบทางพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่นักวิชาการข้างต้นผู้วิจัยคัดเลือกแนวคิดของนักวิชาการที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จึงสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 3 ด้านดังนี้ 1.การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2.การจัดการด้านการเรียนการสอน 3.การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ผู้วิจัยขอกล่าวรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

1.1 ความหมายของการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

นภาดาเว เกตุสุวรรณ (2555: 6) ให้ความหมายของ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย การประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน การร่วมกันเป็นทีมในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาครูแกนนำด้านวิชาการ

กัญญ์วรา เครื่องพาที (2556: 6) ได้ให้ความหมาย การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนด เป้าหมายด้านวิชาการร่วมกันที่ต้องรับผิดชอบในโรงเรียนและสื่อสารเป้าหมายเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้การสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียน

วาสนา สารกรณ์ (2556: 5) ได้สรุปถึงการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ว่า หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียน ต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบได้แก่ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

พระมหาพิทยา จันทรวงศ์ (2558: 7) ได้สรุปความหมายของการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการของโรงเรียน และสร้างความเข้าใจในภารกิจให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนร่วม ได้ยึดถือปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559: 11) ได้สรุปความหมายของการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง เป็นการกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

ณกามาส หอมกระจุย (2559: 8) ได้สรุปความหมายของการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารนำวิธีการบริหารมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย จัดประชุมเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับข้อกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน

เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและแนวทางการพัฒนางานวิชาการ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของสังคม วางแผน กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม นำผลการประเมินหลักสูตรมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร จัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูในการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนาให้เป็นผู้นำด้านวิชาการ

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกถึงการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อมีความเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 ความสำคัญของการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนของรัฐหรือเอกชน ขนาดใหญ่หรือเล็กก็ตาม จะอยู่ในชนบทไกลแค่ไหน ล้วนแล้วมีภารกิจที่จำเป็นต้องทำทั้งสิ้น ซึ่งภารกิจหรืองานที่ต้องทำนั้นจำเป็นจะต้องมีผู้รับผิดชอบงานในด้านต่างๆ โรงเรียนแต่ละแห่งก็จะมีผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้จัดกลุ่มงานและสายการดูแลกำกับกับการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนของตน จะต้องมีการจัดให้เป็นกลุ่มงานแบบถาวร เช่น เป็นฝ่าย เป็นหน่วย เป็นงาน หรืออาจกำหนดให้เป็นแบบไม่ถาวร เช่น คณะกรรมการเฉพาะกิจ มีวาระการปฏิบัติงานที่แน่นอน เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจที่ต้องทำในแต่ละปีหรือแต่ละวาระก็หมดหน้าที่ก็ได้ และผู้ที่รับผิดชอบงานในแต่ละด้าน จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานที่ตนรับผิดชอบและดำเนินการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

พนัส ด้วงเอก (2555: 22) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนด วิสัยทัศน์เพื่อบ่งบอกอนาคตว่า โลกและสังคมรอบ ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัยในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความประสงค์ อันสูงส่งหรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีภารกิจ หรือภาระ หน้าที่ร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษา พร้อมด้วยเป้าหมาย แผนปฏิบัติการ และการติดตามผล ตลอดจนจัดทำรายงาน แจ้งสาธารณชน และส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของชาติที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ (McNiff; & Whitehead. 2002: 221) ที่ได้เสนอองค์ประกอบ ของผู้นำทางวิชาการ

เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียนคือการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ต้องชัดเจนเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายและ ร่วมรับผิดชอบเป้าหมายที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ง่ายต่อการนำไปสอนและมีการ สื่อสารเป้าหมายให้ครูผู้ปกครองนักเรียนรับทราบโดยทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการและการพัฒนาและสร้างเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการที่สูง มีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวังสูงซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปรับปรุงการเรียนของนักเรียนและจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นในโรงเรียนต่อไป

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 221-224) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้อง รวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเป้าหมายในด้านการปฏิบัติงาน จะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมี ลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทาง วิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าการกำหนดภารกิจของโรงเรียนนั้นมีความสำคัญก็คือ เพื่อเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ทิศทางของสถานศึกษา หลักเกณฑ์มาตรฐานในการจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษา เพื่อความสะดวกในการแปลความหมายของวัตถุประสงค์ในโครงสร้างการทำงาน การออกแบบงาน กำหนดความรับผิดชอบภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการซึ่งคำนึงถึงต้นทุน เวลา และตัวชี้วัดการทำงานที่สามารถประเมินผลงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจึงควรแสดงออกถึงการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อมีความเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียน

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน

2.1 ความหมายของการจัดการด้านการเรียนการสอน

นภาดาว เกตุสุวรรณ (2555: 6) ให้ความหมายของ การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูปฏิบัติในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การใช้วิธีการสอน และสื่อที่หลากหลาย มีการวัดผลการเรียน การนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

กัญญ์วรา เครือพาทิ (2556: 6) ได้ให้ความหมาย การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง บทบาทหรือความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการการจัดทำแผนการสอนของครู การวัดและประเมินผล

วาสนา สารภรณ์ (2556: 5) ได้สรุปถึงการจัดการด้านการเรียนการสอน ว่าหมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน ได้แก่ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการ ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ศิรินาถ อาจบรรจง (2556: 5) ได้ให้ความหมาย การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยการ ส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนของครู สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการจัดการชั้นเรียน ส่งเสริมการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้เพื่อการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ และดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้ให้เกิด ประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

พระมหาพิทยา จันทรวงศ์ (2558: 8) ได้สรุปความหมายของ การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการในการจัดหลักสูตร เนื้อหาสาระ และการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน การเรียนของนักเรียน และการประสานงาน การจัดการเรียนการสอน ทั้งในส่วนของการศึกษาพระปริยัติธรรมและวิชาสามัญ

จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559: 11) ได้สรุปความหมายของการจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการที่อาศัยหลักการและวิธีการต่าง ๆ ที่ต้องศึกษาเล่าเรียนและฝึกฝนกัน พอสมควร การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนควรเป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูในโรงเรียน ดังนั้น พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารจึงมีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการ ปฏิบัติการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย ที่โรงเรียนตั้งไว้

ผกามาส หอมกระจุก (2559: 8) ได้สรุปความหมายของการจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยกระตุ้นให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพระราชาบัญญัติการศึกษา ส่งเสริมและกำหนดให้ครูทุกคนวิเคราะห์หลักสูตร จัดทำแผนการเรียนการสอนเป็นรายวิชาพร้อมทั้งมีการบันทึกหลังการสอน เข้าสังเกตการสอนหรือนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้สื่อในการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย สนับสนุนให้ครูเผยแพร่ผลงานวิชาการ บทความ เอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนนำผลงานจากการเรียนรู้ในห้องเรียนมาจัดแสดงภายนอกห้องเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนของครู จัดการวัดผลการเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกถึงการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน รวมถึงการประสานงานการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการสอนของครู ให้ความสำคัญสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและการประเมินการใช้หลักสูตรพร้อมทั้งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

2.2 ความสำคัญของการจัดการด้านการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 25) ได้กำหนดบทบาทของ ผู้บริหาร สถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในการบริหารจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดังนี้ เปิดโอกาสให้ครูรู้จักแก้ปัญหาความต้องการและพฤติกรรมของนักเรียนที่สอนเป็นอย่างดีช่วยให้นักเรียนได้รับความเสมอภาคทุกคน การจัดการเรียนการสอนต้องเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมให้นักเรียนดำรงชีวิตร่วมกับเพื่อนในหมู่คณะได้อย่างมีความอบอุ่นและมีความสุข เปิดโอกาสให้เกิดการฝึกฝนการอยู่ร่วมกันของนักเรียนในระบอบประชาธิปไตยอย่างมากที่สุด ช่วยให้เกิดการบูรณาการประสบการณ์ทั้งมวลของนักเรียน กระตุ้นให้ครูให้ความสนใจ กับการพัฒนาการทุกๆ ด้านของนักเรียน ต้องยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับ ความต้องการและความสนใจของนักเรียน ส่งเสริมสมรรถภาพในการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น

ค็อตตอน (Cotton. 2003: 45) กล่าวว่าในการที่จะเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้อง ใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการอภิปรายถึงประเด็นด้านการจัดการเรียนการสอน สังเกตการสอน ของครูและสะท้อนผลกลับ ให้อำนาจแก่ครูและปกป้องเวลาสอน บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนใน การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนจะช่วยยกระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

ลาสเวย์ (Lashway. 2002: 3-4) สรุปว่าผู้บริหารในฐานะผู้นำด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จะต้องพัฒนาตัวเองอย่างเข้มข้น สามารถเป็นต้นแบบสำหรับบุคลากรและ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาวิชาชีพ

ดังนั้นสรุปได้ว่าการจัดการด้านการเรียนการสอนนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพราะการจัดการเรียนการสอนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียน ตั้งใจเรียน และเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ ความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอนที่ดีของครูผู้สอน หากครูผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลดีต่อการเรียน ของผู้เรียนถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียนก็จะส่งผลต่อการมี

ผลสัมฤทธิ์ที่สูงของนักเรียนด้วย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงออกถึงการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน รวมถึงการประสานงานการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและการประเมินการใช้หลักสูตรพร้อมทั้งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

3. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

3.1 ความหมายของการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของนักเรียนและครู ดังนั้นในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยพัฒนาศักยภาพของทั้งผู้เรียนได้เป็นอย่างมาก การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนถือเป็นหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ เพราะบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนจะช่วยสร้างเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย พบว่า มีนักวิชาการได้นำเสนอความหมายและบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ไว้ดังนี้

นภาดา เกตุสุวรรณ (2555: 6) ให้ความหมายของ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เช่น การส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีสถานที่เหมาะสมปราศจากสิ่งรบกวน กำหนดให้มีการประชุม และประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการเพื่อส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การสรรหาข้อมูลและอุปกรณ์ในการพัฒนางานวิชาการ

กัญญ์วรา เครืองพาที (2556: 6) ได้ให้ความหมาย การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ปลอดภัย เป็นระเบียบการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูนักเรียน และชุมชน การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน และ การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

วาสนา สารกรณ์ (2556: 5) ได้สรุปถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ว่าหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การควบคุมการใช้ เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ

ศรินาถ อาจบรรจง (2556: 5) ได้ให้ความหมายของ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง สภาพโดยทั่วไปของการปฏิบัติงาน ร่วมกันอันเป็นลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีการพัฒนาและสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการโดยตั้งความคาดหวังสูงต่อความสำเร็จของนักเรียน สนับสนุนการจัดการในชั้นเรียนที่ ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ควบคู่การใช้เวลาในการเรียนการสอนและส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพของครูรวมไปถึงการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

รินดา พูลสว่าง (2557: 6-7) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ว่าหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความใส่ใจในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างครูและ ผู้เรียน โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้าน การเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่คาดหวัง ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงคุณภาพวิชาการ จัดสรรเวลาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและ ผู้เรียน พัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานทางวิชาชีพ จัดหาสื่ออุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการสอนของครู ให้มี ประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศเชิงบวกทางวิชาการ เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและ ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กิตติพงษ์ ศิริเมือง (2557: 7) ได้สรุปความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียนในด้านต่างๆ การจัดให้มีสิ่งที่น่าสนใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ เป็นผู้นำที่ต้องแสดงบทบาทกระตุ้นบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนที่เกี่ยวกับบรรทัดฐานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

พระมหาพิทยา จันทรวงศ์ (2558: 9) ได้สรุปความหมายของ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดพฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐาน ค่านิยม และทัศนคติของครูผู้สอน นักเรียน การเรียนการสอน มาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน และสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้

จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559: 11) ได้สรุปความหมายของการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ และทัศนคติของครูนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผกามาส หอมกระจุก (2559: 7) ได้สรุปความหมายของการจัดบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เช่น ร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษากำหนดวิธีการส่งเสริมและรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม สนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมงานวิชาการในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการประชุมแบบไม่เป็นทางการทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมกล้าแสดงความคิดเห็น จัดให้มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐาน เพื่อสนับสนุน และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็น การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน เป็นปัจจัยความสำเร็จที่มีส่วนช่วยในการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้เป็นอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารในฐานะที่มีบทบาทหลักในการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีระบบ ครอบคลุม โดยยึดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนี้

น้ำฝน รักษากลาง (2553: 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 223) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานและเจตคติของบุคลากรในโรงเรียนทั้งทางด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอนรวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ คือ การควบคุมการใช้เวลาใน

การสอน การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ คือ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน การจัดให้มีสิ่งดึงดูดใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และเขายังกล่าวต่ออีกว่าการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School Climate) บรรยากาศทางวิชาการ ในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) และเจตคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะจำแนกบทบาทใน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

1. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting Instructional Time)

เวลาที่ ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้รับเด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดโดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียนผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพและนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2. การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining High Visibility)

การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร นักเรียน และกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียน และครูทราบ

3. การจัดให้มีสิ่งดึงดูดใจให้กับครู (Providing Incentives for Teachers)

การจัดให้มีสิ่งดึงดูดใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของ การทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงิน เพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับโดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

4. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional Development)

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการ ฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการ พัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

5. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and Enforcing Academic Standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุง การเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้ จะแสดงได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนใน โอกาสต่อไป

6. การจัดให้มีสิ่งที่จะส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการให้รางวัล และการให้การยอมรับ นักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียน และโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจังบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศการ เรียนรู้ นั้น เป็นบทบาทที่จะมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ไปพร้อม ๆ กับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ครู และนักเรียน ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย มีความพร้อม ที่จะพัฒนาศักยภาพทางการเรียนรู้ของตนให้สูงขึ้นต่อไป

ครังค์ (ไกศิษฎ์ เพลรินทร์. 2552: 7; อ้างอิงจาก Krug. 1992: 430-443) กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ว่า เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่ แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุความสำเร็จ ผู้บริหาร โรงเรียนรับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศการจัดการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่ จะช่วยดึงพลังของครูและนักเรียน ออกมา มีหลายวิธีที่จะทำให้เกิดผลได้เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระบบ การจัด กิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ โดยตระหนักว่าการเปิดโอกาสให้นักเรียน มีส่วนร่วมถือเป็นสิ่งสำคัญ มากสอดคล้องกับความเห็นของ ฮอย และ ฮอย (Hoy; & Hoy. 2009: 57) เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียนคือเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดี ที่สุดและความเห็นของ มาร์ช (Marsh. 1997: 24-28) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนใส่ใจต่อวัฒนธรรม ของโรงเรียน สร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลง และลดภาระงานด้านเอกสารของครูลง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การปรากฏกายให้เห็นใน โรงเรียนเป็นประจำ เป็นการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน และแม็คอีเวน (McEwan. 1998: 23) เห็นทำนองเดียวกันว่า การจัดองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเรื่องเกี่ยวพันกัน จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มุ่งการเรียนรู้

กลิคแมน (Glickman. 2001: 12) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำทาง วิชาการ คือควรเป็นผู้นำที่ต้องแสดงบทบาทกระตุ้นและพัฒนาในด้านการส่งเสริม บรรยากาศทาง วิชาการของโรงเรียน

จากข้อมูลข้างต้นจึงสรุปได้ว่าการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนจึงมีความสำคัญ เพราะถือได้ว่าเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการในด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี จะเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาความคิด ทักษะต่างๆเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงออกถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็น การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

มีงานวิจัยที่พบว่ามี ความเกี่ยวข้องกันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาซึ่งนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สุดาพร ทองสวัสดิ์ (2556: 342-343) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือปัจจัยด้านผู้บริหาร คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร โดยมีคุณลักษณะ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบดังกล่าว คือการที่ผู้บริหารจะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลได้ จะต้องเป็นผู้มีกระบวนการสื่อสารและการจัดการข้อมูล รวมทั้งมีการสร้างแนวปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร และการมีคุณลักษณะชีวสังคมที่ดีโดยคุณลักษณะ ด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านชีวสังคมประกอบด้วยคุณลักษณะในเชิงวิชาการมีความรู้ และความคิดเชิงสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีพฤติกรรมยอมรับการเปลี่ยนแปลง ส่วนความเป็นมืออาชีพในการบริหารจะต้อง เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน คุณลักษณะผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ และความเป็นมืออาชีพในการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มาก จนสามารถกำหนดทิศทางในอนาคตได้ และต้อง สามารถบริหารจัดการอย่างมืออาชีพด้วยการวางแผนที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย (วิสัยทัศน์ที่กำหนด) รวมทั้ง

บริหารบุคลากรโดยคัดเลือกบุคคลให้เหมาะกับงานและมีคุณภาพ การบริหารด้วยการสร้างทีมงานที่ดี นำระบบการบริหารที่ทันสมัย และเหมาะกับบริบทของสถานศึกษาที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าว จะช่วยให้การบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ และสรุปได้ว่า ลักษณะผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร และใช้กระบวนการบริหารที่ดี 6 รูปแบบ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้างทีมงานหรือบริหารด้วยทีมงานที่ดี ดำเนินการบริหารอย่างมีระบบ บริหารจัดการและสร้าง องค์การแห่งการเรียนรู้ มีพฤติกรรมบริหารที่ดี และนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหาร

สมถวิล ศิลปะคนธรรม (2556: 186) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ ในการส่งเสริมและสนับสนุน รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ น่าพอใจ โดยการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การควบคุมเวลาในการสอน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ในส่วนขององค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและนำความรู้นั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อการทำงานร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมกันไปทิศทางเดียวกัน มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นปรึกษาหารือ ร่วมกันแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถปรับแนวคิดวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาให้สูงขึ้น

อภิชา ธานีรัตน์ (2558: บทคัดย่อ) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีบทบาทสำคัญทั้งในด้านความคิด การมองภาพอนาคตเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดแบบมีผลิภาพ การปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับสถานศึกษา ซึ่งเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัว พัฒนาขีดความสามารถให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา คือ (1) พฤติกรรมของผู้นำที่สร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ ประกอบด้วย

1) การแสดงจุดมุ่งหมาย สื่อสารถึงวิสัยทัศน์ ปณิธานการมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจนทั่วทั้งสถานศึกษา ในทุกช่องทางการสื่อสาร 2) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างทักษะแห่งการเรียนรู้ และ 3) การเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร (2) กระบวนการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 1) การเชื่อมโยงกระบวนการการเรียนรู้เข้ากับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 2) การประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ 3) การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ การทดลองแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ และ 4) การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้ผู้สอนเกิดการเรียนรู้ในระดับตนเอง ระดับทีม และ (3) บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การมีบรรยากาศของความปลอดภัยทั้งทางด้านกายภาพและเชิงจิตวิทยา 2) การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 3) การปรับโครงสร้างของสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวมากขึ้น 4) การเน้นทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจตัดสินใจ และ 5) การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

รวมถึง วรณา เฟื่องฟู (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การบริหารหลักสูตรและการสอนกับการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดและวางแผนในเรื่องหลักสูตร อีกทั้งผู้บริหารควรกำกับติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด ในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกระจายอำนาจและการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดโครงสร้างของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ และมีการประสานงานกับบุคลากร ตลอดจนผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายในการบริหารงาน และชุมชนก็มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมของชุมชน และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนรู้ของตนเองตามความรับผิดชอบและตามความถนัดในการจัดเก็บความรู้ ผู้บริหารยังส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาพัฒนางานและมีลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มีส่วนส่งเสริมให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยังส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ชูเกียรติ บุญทะนันทน์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิง โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาชั้น พื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ เป็นเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และทุกปัจจัยได้แก่ด้านเทคโนโลยี ด้านองค์การ ด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 82 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลรวมและทางตรงต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด และปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และปัจจัยด้านการเรียนรู้

ยุรดา อรรถธนะสาร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3. ผลการวิจัย พบว่า

1) การศึกษาระดับการจัดการความรู้ของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดการความรู้ของครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางความรู้และด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านคือ ด้านการสร้างคลังความรู้

2) การศึกษาระดับพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนระดับคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครูโดยรวมและรายด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน

3) การศึกษาอำนาจในการทำนายการจัดการความรู้ของครูพบว่า คุณลักษณะของครูด้านวิชาชีพ พฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ และบรรยากาศองค์การด้านการใช้อำนาจ มีความสำคัญในการทำนายการจัดการความรู้ของครูอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .66 และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครู พบว่า ลักษณะด้านวิชาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการจัดการความรู้มากที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก ($r = .57$)

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552: 184-185) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี 3 ด้าน คือ ด้านสมาชิกที่มีความเป็นเลิศด้านการมีตัวแบบจากภายในและด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นทีมไม่แตกต่างกัน 7) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อมรรัตน์ สาริย์มา (2552: 97-100) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวการสอนตามปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามลำดับคือ การส่งเสริมพัฒนาทางอาชีพ การให้การสนับสนุนกระตุ้นให้กำลังใจแก่นักเรียนในการเรียน การ สร้างการกระตุ้นให้เกิดให้เกิดขวัญและกำลังใจในหมู่ครู พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาทั้ง 11 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาส ซึ่งด้านการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของโรงเรียน การประสานงานหลักสูตรและพิทักษ์เวลาการเรียน การสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันเผด็จ มีชัย (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ สมการถดถอยพหุคูณมีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.0867 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายการทำนาย ร้อยละ 75.10 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำทางวิชาการแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาครู ด้านการนิเทศการศึกษา ด้าน การบริหารจัดการหลักสูตร ด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ และวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

สรรเสริญ เมืองวงษ์ (2555: 138) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

กิตติธัช แฉ่งสว่าง (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) การจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี อยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

กฤติยา จันทรเสนา (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 97 โรง ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูสถานศึกษาละ 2 คน รวม 4 คน รวมทั้งสิ้น 388 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของบาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio) และเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามแนวคิดของปีเตอร์ เอ็ม เซงเก (Peter M. Senge) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(standard deviation) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient). ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัญญ์วรา เครื่องพาที (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. ผลการศึกษามีดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ด้านที่มีมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน ด้านที่ น้อยที่สุดได้แก่ การนิเทศทางการศึกษา

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 คือ 1) ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสื่อสารให้ ครู ผู้ปกครองรับทราบโดยทั่วกันในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2) ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรและกำกับ ติดตาม ตรวจสอบดูแลให้มีการจัดทำหลักสูตรและการ จัดการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่อง 3) สถานศึกษาต้องมีรูปแบบและกิจกรรมการนิเทศที่ชัดเจน ต้องมีการนิเทศ อย่างจริงและต่อเนื่อง 4) จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สวยงามน่าเรียน เปิด โอกาสให้ครูและผู้ที่ เกี่ยวข้องได้ร่วมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้น่าเรียน 5) ส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้มี โอกาสในการพัฒนาตนเองในสาขาที่สอนโดยสนับสนุนให้เข้ารับการ อบรมและส่งเสริมให้พัฒนา ตนเองให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

นิตยา นามโสม (2556: 71) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความมุ่ง หมาย 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลตามลำดับ 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก 3)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ฐาปณีย์ เปรียญกุล (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลโคกสะอาดจำนวน 334 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งมีค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.920 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการหาค่าความแตกต่างรายคู่ ผลการวิจัยพบว่าระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและสานวิสัยทัศน์ ตามลำดับ และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่ม และทุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทิพากร วรณพฤกษ์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสำนักงานเขตบางขุนเทียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการ คำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานน้อยกว่า หรือเท่ากับ 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การศึกษาองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีรูปแบบการคิด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และด้านการคิดเชิงระบบ 4) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ยุพมาศ สุกใส (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรอบรู้แห่งตน ความคิดเชิงระบบ การเรียนรู้เป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และแบบแผนความคิด ตามลำดับ และสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันและสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองกับนอกเมืองที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฤทธิรงค์ เศษวงศ์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปน้อยดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรงมี 3 ปัจจัยคือ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัยคือ การนิเทศทางการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครู การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (3) อิทธิพลรวมมี 4 ปัจจัยคือ การพัฒนาวิชาชีพครู การนิเทศทางการศึกษา การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

3) กลุ่มพหุโมเดลสมการโครงสร้างระหว่างกลุ่มผู้บริหารใหม่และกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงไม่มีการแปรเปลี่ยนของโครงสร้าง และมีค่าสถิติสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อานู ช้างกลาง (2557: 239-241) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดี ศรีตำบล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดี ศรีตำบล มี 10 องค์ประกอบได้แก่ 1) การสร้างสัมพันธภาพเพื่อการพัฒนา 2) การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 3) การสร้างผู้นำทาง

วิชาการ 4) การพัฒนาครูมืออาชีพ 5) การพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐาน 6) การวางแผนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 7) การกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8) การพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์ของผู้เรียน 9) การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาผู้เรียน 10) การพัฒนาวิชาชีพ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดี ศรีตำบล ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ 1) แนวคิดและความสำคัญของการพัฒนาวัตถุประสงค์การพัฒนา และหลักการพัฒนา 2) องค์ประกอบการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยขอบเขตการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามสมรรถนะ สาระการพัฒนา และสภาพความสำเร็จของการพัฒนาในแต่ละสมรรถนะที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ และส่วนสุดท้าย 3) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยขึ้นอยู่กับบทบาทในการ ให้ความร่วมมือและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและบทบาทของผู้รับการพัฒนา แนวทางการพัฒนาทั้ง 3 ส่วนนี้จะส่งผลให้ “โรงเรียนน่าอยู่ ครูดี นักเรียนมีคุณภาพ ชุมชนร่วมใจ และใช้ประโยชน์ร่วมกัน” ซึ่งเป็นภาพความสำเร็จ ของโรงเรียนดี ศรีตำบล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แสงจันทร์ แสงกล้า (2557: 818-829) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพิษณุ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพิษณุ เขต 1 จำนวน 340 คนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.306–0.851 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพิษณุ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมากที่สุดคือ ด้านบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน รองลงคือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และ ด้านที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน ข้อที่ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุดคือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และข้อที่ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบ จุดเด่น จุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน

ด้านที่ 2 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ข้อที่ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติของครู รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประชุม และชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ของนักเรียน และข้อที่ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำสุด คือ ผู้บริหารนอกจากจะสื่อสารด้วยวิธีอื่น ๆ ผู้บริหารยังใช้วิธีพูดคุยย้ำถึงเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อให้ครูตระหนักเพื่อการปฏิบัติ ด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ข้อที่ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านผู้ปกครอง โดยจัดให้ผู้ปกครองรับทราบความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียนรองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้รางวัลทางวิชาการเพื่อกำหนดการเรียนรู้และข้อที่ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียนผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

วินดา พูลสว่าง (2557: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี (2) ศึกษา ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีจำนวน 282 คน จากสถานศึกษาจำนวน 18 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า ประกอบด้วยข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาและข้อมูลประสิทธิภาพการสอนของครูซึ่งมีค่าความเที่ยง .98 และ .98 ตามลำดับ สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้(1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการสอนของครู

วรรณา จำปาศรี (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ในการปฏิบัติในสถานศึกษาของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความรู้พื้นฐานรองลงมา คือ ด้านทักษะการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนางานวิชาการ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านบทบาทผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับโดยภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ในระดับความต้องการพัฒนาของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าอยู่ในระดับมากข้อที่มีระดับความต้องการพัฒนาสูงสุด คือ ด้านบทบาทผู้นำทางวิชาการและด้านทักษะการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนางานวิชาการ ส่วนข้อที่มีระดับความต้องการพัฒนาต่ำสุดคือ ด้านความรู้พื้นฐาน ค่าดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นค่า (PNI Modify) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นค่า (PNI Modify) สูงสุด คือด้านบทบาทผู้นำทางวิชาการ รองลงมา คือด้านทักษะการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนางานวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นค่า (PNI Modify) ต่ำสุด ด้านความรู้พื้นฐาน

วรรณา เพื่องฟู (2558: 66-69) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2. ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การบริหารหลักสูตรและการสอนกับการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดและวางแผนในเรื่องหลักสูตร อีกทั้งผู้บริหารควรกำกับติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด ในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกระจายอำนาจและการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดโครงสร้างของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ และมีการประสานงานกับบุคลากร ตลอดจนผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายในการบริหารงาน และชุมชนก็มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมของชุมชน และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนรู้ของตนเองตามความรับผิดชอบและตามความถนัดในการจัดเก็บความรู้ ผู้บริหารยังส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาพัฒนางานและมีลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สุขฤทัย จันทรทรวงกร (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับสุดท้าย

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จริยาภรณ์ พรหมมี (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 62.10

เชาวลิตย์ ชูจันทร์ (2559: 84-86) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน กับผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในปี การศึกษา 2558 จำนวน 310 คน ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย ระดับประเทศ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กันยารัตน์ ศรีเนตร (2559: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2557 กลุ่มตัวอย่าง 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยรวม และองค์ประกอบหลัก ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศของวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า รายองค์ประกอบกำหนดภารกิจของ โรงเรียน และองค์ประกอบด้านการส่งเสริมบรรยากาศของวิชาการของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นรายองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียน การสอนโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม รายองค์ประกอบ และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น องค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวม และด้านนิเทศและประเมินผลด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จริยาภรณ์ พรหมมี (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามวุฒิ

ทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 62.10

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

รูดีบัช (Roudebush. 1997: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาศึกษาการรับรู้ของครูเกี่ยวกับหลักการในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปฏิบัติอย่างหลากหลายในรอบปี กับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปฏิบัติจนเป็นประเพณีนิยม ผลการศึกษาพบว่า 7 ใน 10 พฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนที่ใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปฏิบัติอย่างหลากหลายในรอบปี มีคะแนนน้อยกว่าพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนที่ใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปฏิบัติจนเป็นประเพณีนิยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คาวาโซ (Cavazos. 1999: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High Schools พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ในการสนับสนุนการพัฒนา เป้าหมาย การปฏิบัติงานทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งการมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน

แบส แล ะแบส (Blasé; & Blasé. 1999: 349-378) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลในมุมมองของครู โดยศึกษาจากครูชาวอเมริกา จำนวน 800 คน การวิจัยใช้การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อพรรณาคูณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยเน้นการยกระดับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ผลวิจัยพบว่าครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีคุณลักษณะในเชิงยุทธศาสตร์ 11 ข้อ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ การให้การนิเทศโดยการพูดคุยกับเพื่อนครูที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตในการพัฒนาสู่มืออาชีพ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เน้นเป้าหมายในการพัฒนาระบบการเรียนรู้อะไรและพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผล จัดบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประสานงานและสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และชุมชน เน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอน และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเฉพาะการพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน

เอลลิงเจอร์ (Ellinger. 2000: 22) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบ (Impact) ของมิติความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่อผลงานขององค์การโดยทำการศึกษามิติ (Dimension) ของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของวัตคินส์และมาร์ซิค (Watkins and Marsick) จำนวน 7 มิติ คือ 1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การสนับสนุนการค้นคว้าและแลกเปลี่ยนสนทนา (Inquiry and Dialogue) 3) การส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม 4) การจัดระบบเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน 5) การเสริมอำนาจบุคลากรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 6) การเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อม และ 7) การใช้แบบผู้นำและการสนับสนุนการเรียนรู้ระดับบุคคล ทีมงานและระดับองค์การตัวแปรตามใช้ตัวแปรทางด้านผลงานขององค์การใช้ตัวแปรที่เป็นส่วนของการเงินและผลงานที่มีใช้ทางการเงิน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร เครื่องมือวิจัยใช้แบบวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ Dimensions of the Learning Organization Questionnaire (DLDQ) ของวัตคินส์และมาร์ซิค (Watkins and Marsick) สถิติที่ใช้ คือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านผลงานขององค์การทุกตัวแปร

ยามาดา (Yamada. 2000: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยถึงความรับผิดชอบ และสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสิทธิภาพในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษายังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

อับดุลลาห์ เอบู - ทิเนห์ (Abdullah Abu-Tineh. 2003: ออนไลน์) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบภาวะผู้นำที่สังเกตได้ของครูใหญ่ และการปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ เพศของ ครูใหญ่ เพศของครู ปีประสบการณ์การสอนของครู และจำนวนปีการสอนร่วมกับครูใหญ่คนเดียวกัน สามารถทำนายการฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 34 เมื่อพิจารณาที่รูปแบบภาวะผู้นำพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสภาพมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของ สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญในระดับค่อนข้างสูง

คิงส์ และ สตีเฟน วาร์ด (King & Stephen Ward. 2004: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับ ความสำเร็จที่มีคุณภาพและการเรียนรู้ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญและพันธสัญญาที่จะปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และแบบแผนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน วิสัยทัศน์ร่วมรูปแบบการจัดการ แบบแผนทางความคิด ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเน้นที่ลูกค้าเป็นสำคัญ และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องเชิงบวกกับ วิธีการควบคุมกระบวนการ การใช้วิธีการควบคุมกระบวนการได้สะท้อนกลับมาเพิ่มกระบวนการ ย้อนกลับต่อสมาชิกของทีม ซึ่งได้ ส่งเสริมหรือให้กำลังใจแก่หลักการฝึกปฏิบัติของการเรียนรู้ของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม (team learning) และด้านความรู้สึกล้วน บุคคลของความเชี่ยวชาญของบุคคล (individual's sense of personal mastery) หลังการฝึกปฏิบัติ ของการคิดเชิงระบบและหลักการฝึกปฏิบัติของการเรียนรู้ของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับซึ่ง ผู้นำกลุ่มทำงาน

เฟเนวิก และแมคมิแลนด์ (Fenwick; & McMillan. 2005: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการภาครัฐ: มุมมองทางเลือกพบว่า วาระของการบริการ ภาครัฐสมัยใหม่ มีเป้าหมายโดยตรงที่เป็นปัญหาคำถามขององค์กรภาครัฐต่อการเรียนรู้ อะไรที่ องค์กรต้องเรียนรู้ของ และความผิดพลาดในการเรียนรู้ เป็นการกำหนดปัญหาของการเรียนรู้ของ องค์กร ความแตกต่างของ สถานการณ์ ระหว่างการเรียนรู้ของบุคคลและองค์กรศักยภาพความสามารถของ องค์กรต่อการเรียนรู้ ทฤษฎาหลักของการเรียนรู้ภาครัฐ ความไม่สมบูรณ์ของเครือข่ายการเรียนรู้ และปัญหาอุปสรรค หลักต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาจากการเรียนรู้ในสถานการณ์ ปัจจุบันในกลุ่มของ ผู้บริหารอาวุโสขององค์กรภาครัฐโดยการอภิปรายประเมินขอบเขตการดำเนินงาน ขององค์กรภาครัฐ สมัยใหม่ หรือสิ่งที่เป็นอุปสรรค การปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงองค์กร ทั้งนี้ผู้ ศึกษาได้เสนอแนะว่า การเรียนรู้ขององค์กรในภาครัฐไม่จำเป็นต้องดำเนินการผ่านหน่วยงาน พันธมิตรและ วาระสมัยใหม่ ซึ่ง อาจรับมาจากกระบวนการภายในและการมุ่งหมายไปสู่จุดแข็งขององค์กร ใน ขณะเดียวกันใน การศึกษาได้มีการประเมินความรู้ที่เป็นแนวทางปฏิบัติของการเรียนรู้ขององค์กร และการ เสนอภาพของ ความผิดพลาดเครือข่ายและการเรียนรู้ในความคาดหวังเพื่อการวิจัยอนาคต ทั้งนี้เพื่อ การสนับสนุน ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ภายในองค์กร

ไซต์วัต (Sindhvad. 2009: ออนไลน์) ศึกษาเรื่อง School Principals as Instructional Leaders: An Investigation of School Leadership Capacity in the Philippines พบว่าผู้อำนวยการ โรงเรียนชาวฟิลิปปินส์คิดว่าความสามารถของพวกเขา ในการสนับสนุนครูทางด้านการสอนและการ พัฒนาวิชาชีพขึ้นอยู่กับความเชื่อที่ว่า การสนับสนุนทางด้านการสอนสามารถสร้างความแตกต่างในชั้น

เรียนได้, ระดับการควบคุม ,เวลาที่พวกเขาใช้ในการเป็นผู้นำทางด้านการสอนและระดับความพึงพอใจต่องาน ซึ่งความเชื่อว่าการสนับสนุนทางการสอน (instruction supports) มี ประสิทธิภาพในการช่วยเหลือการสอนของครูหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการที่พวกเขาเห็นว่าตนเองมีประสิทธิภาพและครู ได้นำเด็กไปสู่ความสำเร็จ

ไลน์เบิร์ก (Lineburg, 2011: ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงการสอนของครู (The Influence of the Instructional Leadership of Principals on Change in Teachers' Instructional Practices) ใช้ สัม ประ สั ทิ ทิ พยากรณ์การถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ (multi-regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปร 2 ตัวแปรจากทั้งหมด 5 ตัวแปรที่สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงการสอน ของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่ทำนายได้ดีที่สุดคือ pressure influence รองลงมาคือ การเติบโตพัฒนาจากภายนอกเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ตัวแปรที่เหลือที่ไม่สามารถ ทำนายการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้คืออิทธิพลจากการบริหาร อิทธิพลจากกลุ่มอิทธิพลจากตัวเอง/ ครอบครัว/นักเรียน

สรุปได้ว่า แนวคิดในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิรูปสถานศึกษาทั้งระบบ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็น องค์การที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และพัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง ทั้งยังเน้นไปที่การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์การ แนวคิดของเซงเก้ (Senge) เป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงหลักหรือแก่นแท้ที่สำคัญ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับ สถานศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดใหญ่หรือเล็กก็ตาม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Senge) มาทำการวิจัยในครั้งนี้ สถานศึกษาจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ได้ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำ อย่างแท้จริง หรือมีภาวะผู้นำที่ไร้ประสิทธิผล เพราะการจะสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ต้องอาศัยทั้งความรู้ ความตั้งใจจริง การสร้างแรงดลใจ การกระตุ้นความคิด การเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามโดยการปฏิบัติ นำแก่ผู้ตาม ซึ่งจากผลการศึกษางานวิจัยพบว่า มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และได้รับการยืนยันแล้วว่า เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติด้วยความพากเพียรเป็นอย่างมากจึงจะสำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งผลที่จะได้รับก็คือ สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง และสิ่งที่สำคัญก็คือ คุณภาพของผู้เรียน ที่พร้อมจะออกไปสู่สังคมภายนอกต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานทุ่งครุ โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 392 คน จากสถานศึกษา 8 แห่ง (สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร. 2560)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ปีการศึกษา 2560 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสูตรเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 196 คน ผู้วิจัยใช้การคำนวณ กลุ่มตัวอย่าง 50 เปอร์เซนต์จากโรงเรียนทั้งหมด 8 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนนาหลวง โรงเรียนวัดทุ่งครุ (พิงสายอนุสรณ์) โรงเรียนราษฎร์บูรณะ (มุขำหมัดอุทิศ) โรงเรียนสามัคคีบำรุง โรงเรียนคลองรางจาก จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ต่อจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	จำนวนโรงเรียนที่ได้จากการสุ่ม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	2	1	20	12
ขนาดกลาง	3	2	88	32
ขนาดใหญ่	3	2	284	152
รวม	8	5	392	196

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นลักษณะแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีรูปแบบความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

การตอบแบบสอบถามในตอนที่ 2 ของแบบสอบถามความคิดเห็น มีลักษณะ เป็นคำถามแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 107-108; อ้างอิงจาก Likert :1970) โดยกำหนด ค่าระดับคะแนนของแต่ละช่วงน้ำหนักดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับ
น้อยที่สุดให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 3 ของแบบสอบถามความคิดเห็น มีลักษณะ เป็นคำถาม
ชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์: 107-108;
อ้างอิงจาก Likert :1970) โดยกำหนด ค่าระดับคะแนนของแต่ละช่วงน้ำหนักดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการ
สร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษารูปแบบวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการวิจัย
ทางการศึกษาของ ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2538: 163-167)

3. ร่างแบบสอบถามและนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมปริญญาโทเพื่อขอรับ
คำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนการใช้สำนวนภาษาใน
แบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ควบคุมปริญญา
โทแล้วไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity) จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Objective Congruence หรือ IOC) และมีค่า IOC
ตั้งแต่ 0.60-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

6. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำข้อคำถามที่คัดเลือกไว้ในข้อ 5 มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531: 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่น ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 0.960 และค่าความเชื่อมั่น ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 0.965

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง ช่วยอนุเคราะห์ให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ เป็นผู้ให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียน จำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 196 ฉบับ และให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนดโดยประสานงานขอความอนุเคราะห์จากโรงเรียนโดยตรง และนำแบบสอบถามคืน ภายใน 1-3 สัปดาห์

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 195 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.49

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

1.2 การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและตอนที่ 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2541: 100)

- 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร/องค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร/องค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร/องค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร/องค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร/องค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยหาค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าความสัมพันธ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543: 144) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.81 ขึ้นไป หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61- 0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับ ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41- 0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20-0.41 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับ ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

2.4 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Objective Congruence หรือ IOC)

2.2 ค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยการคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

3.2 สถิติที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ปีการศึกษา 2560

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis – Enter Method)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

($\bar{X}$) แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
T	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษาที่ได้ จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษาที่ได้ จากสมการพยากรณ์
Y	แทน	คะแนนของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษาในรูป คะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่งแบบสอบถามไป 196 ฉบับ ได้รับคืนมา 195 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.49 วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. อภิปรายผลดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ และ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ปีการศึกษา 2560 ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผล ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงานของครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ปีการศึกษา 2560

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	53	27.20
2. หญิง	142	72.80
รวม	195	100.00
อายุ		
1. น้อยกว่า 30 ปี	28	14.40
2. 30 – 40 ปี	83	42.50
3. 41 – 50 ปี	39	20.00
4. มากกว่า 50 ปี	45	23.10
รวม	195	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	107	54.90
2. ปริญญาโท	88	45.10
รวม	195	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. 1 – 5 ปี	48	24.70
2. 6 – 10 ปี	50	25.60
3. 11 – 15 ปี	40	20.50
4. 16 ปี ขึ้นไป	57	29.20
รวม	195	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 72.80 และเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 มีอายุระหว่าง 30-40 ปีมากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และน้อยที่สุดคืออายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 ปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 และมีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 รองลงมาคือ 1-5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 และน้อยที่สุดคือ 11-15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ผู้วิจัยวิเคราะห์และจำแนกตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติงาน สอน ในภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวมและรายด้าน

n=195

ด้านที่	องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1	การเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.21	0.46	มาก
2	การมีรูปแบบความคิด	4.20	0.52	มาก
3	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.26	0.49	มาก
4	การเรียนรู้เป็นทีม	4.26	0.52	มาก
5	การคิดอย่างเป็นระบบ	4.23	0.51	มาก
รวม		4.23	0.50	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน นั่นคือด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จึงเรียงอันดับจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าก่อน ดังนั้นมากที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) และน้อยที่สุดคือ ด้านการมีรูปแบบความคิด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.52)

เมื่อวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ เป็นรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตาราง 6 – 10

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยรวมและรายข้อ

n = 195

การเป็นบุคคลที่รอบรู้	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1. บุคคลภายในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.26	0.61	มาก
2. บุคลากรภายในสถานศึกษาใช้ปฏิภาณไหวพริบ ความเพียรพยายาม ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.61	มาก
3. บุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา	4.27	0.65	มาก
4. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา	4.21	0.67	มาก
5. บุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในสายงานของตนเองพร้อมทั้งใช้ความสามารถเฉพาะด้านของตนเองมาพัฒนาองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมาย	4.24	0.64	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

การเป็นบุคคลที่รอบรู้	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
6. บุคลากรภายในสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบเพื่อขยายขีดความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.12	0.65	มาก
7. บุคลากรภายในสถานศึกษารับฟังแนวคิดจากเพื่อนร่วมงานและรับทราบข้อมูลจากการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร	4.17	0.46	มาก
รวม	4.21	0.46	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มากที่สุดคือ บุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในสายงานของตนเองพร้อมทั้งใช้ความสามารถเฉพาะด้านของตนเองมาพัฒนาองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.64) และน้อยที่สุด คือ บุคลากรภายในสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบเพื่อขยายขีดความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.65)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการมีรูปแบบความคิด โดยรวมและรายข้อ

n = 195

การมีรูปแบบความคิด	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยเจตคติที่ดี คิดในแง่บวกและสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.21	0.65	มาก
2. บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างมีวิจารณญาณในการพิจารณาและตัดสินใจ	4.15	0.66	มาก
3. บุคลากรภายในสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เปิดใจกว้างและสามารถเข้าใจมุมมองและความคิดของผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น	4.19	0.71	มาก
4. บุคลากรภายในสถานศึกษามีการคิดพิจารณา วางแผน ทบทวนและไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ อยู่เสมอ	4.17	0.70	มาก
5. บุคลากรภายในสถานศึกษาได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมา วิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่เหมาะสมและดีกว่าเพื่อพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.69	มาก
6. บุคลากรภายในสถานศึกษาพร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ เพื่อนำมาออกแบบพัฒนาวิธีการคิดอย่างสร้างสรรค์	4.28	0.67	มาก
7. บุคลากรภายในสถานศึกษาพร้อมที่จะปรับแก้งานของตนหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นและสืบค้นสาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไขอย่างตรงจุด เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว	4.27	0.64	มาก
รวม	4.20	0.52	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการมีรูปแบบความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มากที่สุดคือ บุคลากรภายในสถานศึกษาพร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ เพื่อนำมาออกแบบพัฒนาวิธีการคิดอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานศึกษาพร้อมที่จะปรับแก้งานของตนหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นและสืบค้นสาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไขอย่างตรงจุด เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยเจตคติที่ดี คิดในแง่บวกและสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.65) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณในการพิจารณาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.66)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ

n = 195

การมีวิสัยทัศน์ร่วม	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตของหน่วยงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้	4.23	0.68	มาก
2. บุคลากรภายในสถานศึกษามีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นส่วนตนร่วมกันและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.21	0.64	มาก
3. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความปรารถนาให้องค์การของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน กล้าคิด กล้าทำ กล้านำกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า	4.27	0.64	มาก
4. บุคลากรภายในสถานศึกษาคิดเสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและงานที่ตนทำจะมีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ทรงคุณค่า	4.29	0.65	มาก
5. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทพลังในการสร้างสรรค์งานร่วมกัน	4.24	0.67	มาก
6. บุคลากรภายในสถานศึกษาเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคและใช้ความเพียรพยายาม ความศรัทธาหรือความผูกพันต่อองค์การร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค	4.28	0.67	มาก
7. บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย	4.33	0.59	มาก
รวม	4.26	0.49	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มากที่สุด คือ บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานศึกษาคิดเสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและงานที่ตนทำจะมีส่วนทำให้้องค์การประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ทรงคุณค่า ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานศึกษาเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคและใช้ความเพียรพยายาม ความศรัทธาหรือความผูกพันต่อองค์การร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรภายในสถานศึกษามีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดส่วนตนร่วมกันและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.64)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

				n=195
การเรียนรู้เป็นทีม	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	
1. บุคลากรภายในสถานศึกษาได้มีการประชุมทีมงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน	4.34	0.64	มาก	
2. บุคลากรภายในสถานศึกษามีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและยอมรับเหตุผลของกันและกัน	4.35	0.58	มาก	
3. บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.27	0.68	มาก	
4. บุคลากรภายในสถานศึกษาสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ ขยันทำ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ และอภิปรายกันในองค์การ	4.20	0.66	มาก	
5. บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและมีโครงสร้างทีมงานที่ชัดเจน	4.24	0.68	มาก	
6. บุคลากรภายในสถานศึกษายอมรับในความรู้และความสามารถของทีม	4.20	0.63	มาก	
7. บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน ลงมือปฏิบัติวิเคราะห์ ประเมินผล ปรับปรุงแก้ไขประสานงานอย่างเป็นระบบร่วมกันเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้ทีมงานมีประสิทธิภาพเกิดความสำเร็จของงานอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.64	มาก	
รวม	4.26	0.52	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้มากที่สุด คือ บุคลากรภายในสถานศึกษามีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและยอมรับเหตุผลของกันและกัน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานศึกษาได้มีการประชุมทีมงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.68) และน้อยที่สุดมี 2 ข้อ คือ บุคลากรภายในสถานศึกษายอมรับในความรู้และความสามารถของทีม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.63) กับบุคลากรภายในสถานศึกษาสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ ขยันทำ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ และอภิปรายกันในองค์การ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.66)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมและรายข้อ

n = 195			
การคิดอย่างเป็นระบบ	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรภายในสถานศึกษาตระหนักดีว่างานทุกฝ่ายนั้นต่างก็มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา	4.23	0.58	มาก
2. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความคิดอย่างเป็นระบบ ทันต่อเหตุการณ์หรือการคิดล่วงหน้าในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบ	4.17	0.64	มาก
3. บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้	4.21	0.65	มาก
4. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความคิดเห็นอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาโดยรวมไม่แยกส่วน	4.20	0.72	มาก
5. บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหการทำงานโดยเชื่อมโยงเหตุผล ออกมาได้ชัดเจน	4.18	0.68	มาก
6. บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม และนำประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงในการทำงาน	4.25	0.63	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

การคิดอย่างเป็นระบบ	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
7. บุคลากรภายในสถานศึกษานำข้อมูลสภาพปัจจุบันทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนมาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดกลยุทธ์กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ	4.27	0.63	มาก
8. บุคลากรภายในสถานศึกษาจัดทำวิจัยในชั้นเรียนหรือโครงการเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการคิดและการแก้ปัญหา	4.35	0.64	มาก
รวม	4.23	0.51	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้มากที่สุดคือ บุคลากรภายในสถานศึกษาจัดทำวิจัยในชั้นเรียนหรือโครงการเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการคิดและการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานศึกษานำข้อมูลสภาพปัจจุบันทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนมาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดกลยุทธ์กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม และนำประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรภายในสถานศึกษามีการคิดอย่างเป็นระบบ ท้นต่อเหตุการณ์หรือการคิดล่วงหน้าในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.64)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ในภาพรวม และจำแนกตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน เป็นรายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ในบทที่ 3

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1	การกำหนดภารกิจโรงเรียนของโรงเรียน	4.27	0.54	มาก
2	การจัดการด้านการเรียนการสอน	4.21	0.49	มาก
3	การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	4.20	0.53	มาก
รวม		4.22	0.51	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียนของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.54) ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.49) และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53)

วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ เป็นรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตาราง 12-14

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

				n = 195
การกำหนดภารกิจของโรงเรียน		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน		4.31	0.70	มาก
2. ผู้บริหารให้โรงเรียนเข้าร่วมโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียน		4.33	0.63	มาก
3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน		4.34	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจเพื่อการสนับสนุนและปฏิบัติ		4.22	0.63	มาก
5. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน		4.21	0.68	มาก
รวม		4.27	0.53	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดคือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือผู้บริหารให้โรงเรียนเข้าร่วมโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.70) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.68)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ

n = 195				
การจัดการด้านการเรียนการสอน	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ	
1. ผู้บริหารสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.32	0.67	มาก	
2. ผู้บริหารกำหนดให้มีการนิเทศภายในโดยมุ่งให้จุดประสงค์เนื้อหา กิจกรรม และแบบฝึกประสบการณ์มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	4.30	0.67	มาก	
3. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากประเมินผลด้านการสอนของครู พร้อมทั้งให้คำปรึกษาเพื่อให้การเรียนการสอนของครู พร้อมทั้งให้คำปรึกษาเพื่อการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ	4.13	0.70	มาก	
4. ผู้บริหารทำบันทึกผลการประเมินการจัดการสอนของครูเพื่อกำกับติดตามและนำไปพิจารณาแนวทางช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.16	0.72	มาก	

ตาราง 13 (ต่อ)

การจัดการด้านการเรียนการสอน	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
5. ผู้บริหารจัดให้มีสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็น ต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ	3.97	0.86	มาก
6. ผู้บริหารประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูโดยยึดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.20	0.70	มาก
7. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร	4.12	0.72	มาก
8. ผู้บริหารกำหนดให้มีการประชุมครูเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องหลังสิ้นสุดปีการศึกษา	4.28	0.70	มาก
9. ผู้บริหารจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมหรือการจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักเรียน	4.28	0.69	มาก
10. ผู้บริหารสนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.22	0.68	มาก
11. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงนโยบายของทางโรงเรียน ให้ครูประจำชั้นรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน	4.34	0.61	มาก
รวม	4.21	0.49	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงนโยบายของทางโรงเรียน ให้ครูประจำชั้นรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารกำหนดให้มีการนิเทศภายในโดยมุ่งให้จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม และแบบฝึกประสบการณ์มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.72)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
โดยรวมและรายข้อ

n = 195

การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนและคอยดูแลเอาใจใส่ครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้สื่อการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.21	0.67	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ โดยการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการการศึกษาเอกสารต่าง ๆ	4.16	0.69	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น	4.21	0.74	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะแก่ครู	4.13	0.72	มาก
5. ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านวิชาการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน	4.25	0.69	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการวัดและประเมินผลของโรงเรียน เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.21	0.71	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่จากแหล่งเรียนรู้ สถานที่จริง เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์จริงและพัฒนาทักษะชีวิต	4.26	0.70	มาก
รวม	4.20	0.53	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่จากแหล่งเรียนรู้สถานที่จริง เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์จริงและพัฒนาทักษะชีวิต ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านวิชาการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการวัดและ

ประเมินผลของโรงเรียน เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนและคอยดูแลเอาใจใส่ครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้สื่อการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะแต่ครู ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.72)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตาราง 15 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	การจัดการด้านการเรียนการสอน	การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	การเป็นบุคคลที่รอบรู้	การมีรูปแบบความคิด	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	การเรียนรู้เป็นทีม	การคิดอย่างเป็นระบบ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	1	0.638**	0.509**	0.411**	0.345**	0.455**	0.329**	0.385**	
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน		1	0.679**	0.398**	0.423**	0.510**	0.464**	0.452**	
3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน			1	0.518**	0.481**	0.441**	0.506**	0.467**	
4. การเป็นบุคคลที่รอบรู้				1	0.698**	0.486**	0.485**	0.535**	
5. การมีรูปแบบความคิด					1	0.677**	0.580**	0.589**	
6. การมีวิสัยทัศน์ร่วม						1	0.630**	0.580**	
7. การเรียนรู้เป็นทีม							1	0.670**	
8. การคิดอย่างเป็นระบบ								1	
9. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา									0.621**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.621 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านกำหนดภารกิจของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีรูปแบบการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง และค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.411, 0.345, 0.455, 0.329, 0.385 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการด้านการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.398, 0.423, 0.510, 0.464, 0.452 ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.518, 0.481, 0.441, 0.506, 0.467 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยการใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ เป็นตัวแปรเกณฑ์โดยวิธี Enter

ตัวพยากรณ์	b	B	SE_b	t	p
1. ด้านกำหนดภารกิจของโรงเรียน	0.116	0.150	0.057	2.036	.043*
2. ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน	0.163	0.195	0.072	2.263	.025*
3. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	0.293	0.378	0.060	4.902	.000*
$R = 0.631$ $SE_{est} = 0.3251$ $F = 42.159$ $R^2 = 0.398$ $a = 1.822$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.80 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านกำหนดภารกิจของโรงเรียน ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ และผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Study) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ปีการศึกษา 2560 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 196 คน นำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ต่อจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำไปหาคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ (Index of Objective Congruence : IOC) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531: 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่นของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ 0.960 และค่าความเชื่อมั่น ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.965 วิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณและสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ สรุปผลได้ดังนี้

1. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และด้านการมีรูปแบบความคิด ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.621

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุได้ ร้อยละ 39.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

จากการสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. จากการศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้และด้านการมีรูปแบบความคิด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรภายในสถานศึกษามีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ข้อคิดเห็นและยอมรับเหตุผลของกันและกัน มีการประชุมที่มุงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย คิดเสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและงานที่ตนทำจะมีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ทรงคุณค่า มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนหรือโครงการเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการคิดและการแก้ปัญหา มีการนำข้อมูลสภาพปัจจุบันทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนมาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดกลยุทธ์

กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบจึงทำให้ผลงานขององค์กรโดยรวมในทุกๆด้านมีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้สถานศึกษามีสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สิริกาญจน์ จิระสาคร(2553: 40) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของสมถวิล ศิลปคนธรรพ์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของยุพมาส สุกใส (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งพบว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการมีรูปแบบการคิดตามลำดับ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายบัว ชัชวาล (2556: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สตีเฟน วาร์ด คิงส์ (Stephen Ward King. 2004: ออนไลน์) ที่ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับ ความสำเร็จที่มีคุณภาพและการเรียนรู้ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมเช่นกัน รวมทั้งยังสอดคล้องกับเอลลิงเจอร์ (Ellinger. 2000: 22) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบ (Impact) ของมิติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อผลงานขององค์กรโดยทำการศึกษามิติ (Dimension) ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของวัตคินส์และมาร์ซิค (Watkins and Marsick) จำนวน 7 มิติ สถิติที่ใช้ คือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านผลงานขององค์กรทุกตัวแปรเช่นเดียวกัน

2. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารกำหนดให้โรงเรียนเข้าร่วมโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน จัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงนโยบายของทางโรงเรียน ให้ครูประจำชั้นรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียนและร่วมกันพัฒนานักเรียนต่อไป ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่จากแหล่งเรียนรู้สถานที่จริง เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์จริงและพัฒนาทักษะชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญ์วรา เครือพาที (2556: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ด้านที่มีมากที่สุดได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน เช่นเดียวกันนั่นเอง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรรเสริญ เมืองวงษ์ (2555: 139) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ วันเผด็จ มีชัย (2554: 195) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ฌณภัทร กุลจิตติธร (2549: บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ วันเผด็จ มีชัย (2554: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ คือด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งประกอบด้วยด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและด้านการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับของ คาวาโซ (Cavazos. 1999: ออนไลน์) ,แบส และแบส (Blasé; & Blasé. 1999: 140-144) ซึ่งจากการศึกษามีข้อสอดคล้องกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องของการกำหนดภารกิจ เป้าหมาย ด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกและ

การจัดการเรียนการสอนเน้นสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประสานงานและสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และชุมชน เน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอน และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเฉพาะการพัฒนาจะช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเหมือนกันนั่นเอง

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.621 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ดำเนินการจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียนและที่สำคัญผู้บริหารยังจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมหรือการจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถของนักเรียนส่งผลไปถึงบุคลากรภายในสถานศึกษามีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดส่วนตนร่วมกันและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน บุคลากรภายในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทพลังในการสร้างผลงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทิพากร วรณพฤษ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน รวมถึงสอดคล้องกับ วรณา เฟื่องฟู (2558:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง รวมทั้งยังสอดคล้องกับภฤติยา จันทรเสนา (2556: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับอับดุลลาห์

เอบู - ทิเนห์ (Abdullah Abu-Tineh. 2003: บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบภาวะผู้นำที่สังเกตได้ของครูใหญ่ และการปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ เพศของ ครูใหญ่ เพศของครู ปีประสบการณ์การสอนของครู และจำนวนปีการสอนร่วมกับครูใหญ่คนเดียวกัน สามารถทำนายการฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 34 เมื่อพิจารณาที่รูปแบบภาวะผู้นำพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสภาพมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของ สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุได้ ร้อยละ 39.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบของบุคลากรภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการการเรียนการสอน หรือด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนก็ตามล้วนส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูฑามาศ อินนามเพ็ง (2552: 184-185) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิรงค์ เศษวงค์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ พรหมมี (2559: บทคัดย่อ) ได้

ศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 62.10 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศเช่น ไลน์เบิร์ก (Lineburg, 2011: ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู โดยใช้สมมติฐานการถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ (multi-regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปร 2 ตัวแปรจากทั้งหมด 5 ตัวแปรที่สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่ทำนายได้ดีที่สุดคือ อิทธิพลของแรงกดดัน รองลงมาคือ การเติบโต พัฒนาจากภายนอกเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ตัวแปรที่เหลือที่ไม่สามารถ ทำนายการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้คืออิทธิพลจากการบริหาร อิทธิพลจากกลุ่ม อิทธิพลจากตัวเอง/ ครอบครัว/นักเรียน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษากการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ พบว่า ด้านการมีรูปแบบการคิด ข้อ บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณในการพิจารณาและตัดสินใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ จึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการพัฒนาด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ในการตัดสินใจให้มากกว่านี้ เพื่อสนับสนุนการเป็นบุคคลที่มีรูปแบบความคิด

1.2 จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ พบว่า ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ข้อ ผู้บริหารจัดให้มีสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ จึงควรให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนเกี่ยวกับสื่อการสอนและอุปกรณ์ในการเรียนการสอนเซพิมมากขึ้น เพราะถือว่าสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนของครู และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเช่นกัน

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการ ปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น บุคลากรภายในสถานศึกษาย่อมพัฒนา ขยายขีดความสามารถ มีการถ่ายโอนความรู้ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมปรับเปลี่ยนความรู้ใหม่ตลอดเวลาส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของตนเองและของสถานศึกษามากยิ่งขึ้นนั่นเอง

1.4 จากผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ จึงควรส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยการการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษา นำไปบรรจุเป็นหลักสูตรในการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับสถานศึกษาสังกัดอื่นๆที่มีบริบทต่างกัน

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร หรือครูในสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร หรือครู เพื่อให้มีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.4 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้เพิ่มขึ้นซึ่งพบว่า มีระดับน้อยที่สุดในการวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย*. กรุงเทพฯ: เอ็น เอ็ดดูเคชั่นโปรดักส์.
- (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ชุมชน สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2556) *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=47194&Key=news20>
- กฤติยา จันทระเสนา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กันยารัตน์ ศรีเนตร. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กัญญ์วรา เครื่องพาที. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศ.ศม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- กานต์สุดา มาษะศิรินันท์. (2557). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพอร์เน็ท.
- กาญจนา โพธิบา. (2553). *การปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านหนองหัวลิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติธัช แจ่มสว่าง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดง. ถ่ายเอกสาร.

- กิตติพงษ์ ศิริเมือง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- โกศิษฎ์ เพลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จริยาภรณ์ พรหมมิ. (2559). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติมา วรรณศรี. (2553, มกราคม-เมษายน). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 12(1).
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผล ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนมเขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- เจษฎากร ทองแสง. (2553). *แนวทางการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. การศึกษาค้นคว้าอิสระ วท.ม. (การบริหารเทคโนโลยี)*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชูเกียรติ บุญทะนันทน์. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

- ชาวลิตย์ ชูจันทร์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ฐาปนี เบญกุล. (2556). *องค์การแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ณภัทร กุลจิตติธร. (2549). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์; และ คณะ. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เนท.
- ดุชนี คำมี. (2557). *การศึกษาตลอดชีวิต: พัฒนาสังคมไทยสู่สังคมแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2560, จาก [file:///C:/Users/Gust/Downloads/DigitalFile_211391%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Gust/Downloads/DigitalFile_211391%20(5).pdf)
- ตรีคม พรหมมาบุญ. (2557). *รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของผู้สูงอายุ โรคเรื้อรังในอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพากร วรณพฤกษ์. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสำนักงาน เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทศนา แหมมณี. (2545). *กลุ่มสัมพันธ์ เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: นิชินแอตเวอร์ไทซิง กรุ๊ป.
- (2551). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- (2557). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นภาดา เกตุสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.

- นรินทร์ ชุนมิน. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. ถ่ายเอกสาร.
- นาวา สุขรมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา นามโสม. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- นุชนก สุนทรพันธุ์. (2556). แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2560, จาก http://km.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_1No_1/nutchanart_1.pdf.
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบปีที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฐม ปรีปนถ์. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยูร อิมสวัสดิ์. (2552). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผกามาส หอมกระจุย. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.

- พนัส ดั่งเอก. (2555). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาพิทยา จันทรวงศ์. (2558). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
----- (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด.
พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรินทร์ ไชยสมบัติ. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4.
การศึกษาอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พิชาย รัตนดิกล ญ เกิด. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ธิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
- พีรวิชญ์ วังนุราช. (2554). บรรยายกาสององค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- เพชร มาตยะพันธ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ สินลาวัฒน์; และคณะ. (2554). สัตตสิกขาทัศน์ เจ็ดมุมมองการศึกษาใหม่ และการเรียนการสอนนอกกรอบ 7 ประการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบุลย์ กล่อมบรรจง, นคร ศิริสิงห์; และศิลา เข้มขิต. (2560, 24 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์โดยปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ ที่ โรงเรียนนาหลวง.
- พอนทัย ภิรมย์ศรี. (2554). การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ฟาฏินา วงศ์เลขา. (2555). การศึกษาตลอดชีวิตพัฒนาคนไทยอย่างยั่งยืน. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2560,
จาก <http://www.Content/education/net>.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.

ชลบุรี: มนตรี.

มนตรี แย้มกสิกร. (2546). การพัฒนารูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบของนิสิต

ปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยี. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มานิต ปัญญวรรณศิริ. (2550). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การพัฒนาศักยภาพมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ยุพมาส สุกใส. (2556). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.

ยุรดา อรรถนสาร. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การ

แห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครู

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3. ปริญญาโท กศ.ม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ:

อักษรเจริญทัศน์.

รินดา พูลสว่าง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

กับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

ฤทธิรงค์ เศษวงค์. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ

ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ

- วันเผด็จ มีชัย. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*
สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
 ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วาสนา สารกรณ์. (2556). *การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ*
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.
 ปริญญาโท. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). *วิถีแห่งองค์การอัจฉริยะ. จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์. 73.*
- วิเชียร ทองคลี. (2554). *การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*
กับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.
 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธนวัชรการพิมพ์.*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์*
องค์การศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสุทธิ์.
- วีระชาติ วิลาศรี. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต*
พื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ จ่าปาศรี. (2558). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ เฟื่องฟู. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*
กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์. (2558). *การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ*
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.
 วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2552). *รูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน. นครราชสีมา:*
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

- ศิรินาถ อาจบรรจง. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สนธิ ไสยคล้าย. (2556, เมษายน-มิถุนายน). *ภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหิดล*. 24(2): 53.
- สมจิต อินทร์แสง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย พาชอบ. (2556). *การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บโดยใช้วิธีการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่นบริหารธุรกิจ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สมถวิล ศิลปะคนธรรพ์. (2557, กรกฎาคม - ธันวาคม). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 5(1): 186.
- สมุทร ชำนาญ. (2553 ตุลาคม, 2554 มีนาคม). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ. 2541-2550*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*. 5(1): 10-22.
- สรรเสริญ เมืองวงษ์. (2555). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- สายบัว ชัชวาล. (2554, มกราคม – เมษายน). *ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 5(1): 25.
- สิรรานี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2553). *การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).*
- จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร.
- สุดาพร ทองสวัสดิ์. (2556). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา. ใน เอกสารประกอบการประชุมหาข้อสรุปวิชาการ ครั้งที่ 4.*
- สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2546). *ยุทธศาสตร์การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.*
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2553). *ผู้นำโรงเรียนกับการกำหนดทิศทาง. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/385724>*
- สุขฤทัย จันท์ทรงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
- สุทธิชา ชิตกุล. (2550). *ความคิดเชิงระบบกับการพัฒนาองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท กสท โทรคมนาคมจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาระบบบริหารมนุษย์และองค์การ) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- สุวรรณี หาญกล้า. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานอาชีวศึกษามหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สุนทร สุนันท์ชัย. (2548). *วิสัยทัศน์ทางการศึกษา: ทิศทางที่ไทยต้องทบทวน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.*
- สุนนา ไสตถิผลอนันต์. (2557, มกราคม-มิถุนายน). *การพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ โดยใช้การเรียนรู้แบบระดมสมองในการจัดทำผังมโนทัศน์ ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม. พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 8(1).*
- แสงจันทร์ แสงกล้า. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.*
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล เอ็ดดูเคชั่น.*
- (2557). *ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: บิ๊ค พอยท์.*

- โสภณ งามสว. (2559). *การพัฒนาแนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา*
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
 ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2551). *เด็กดีมีครูสร้างที่บางกอก:ตามรอยพ่อเรียนรู้ทันโลก.*
 ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2557). *รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร*
 ปี 2557. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา.
- (2558). *รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2558. ชุมชนสหกรณ์การเกษตร*
แห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา.
- (2559). *รายงานประจำปี. สืบค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2560,*
 จาก <http://www.bangkok.go.th/bangkokeducation/page/sub/10031/0/10/info/59196>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *การนิเทศเพื่อส่งเสริมระบบการประกัน*
คุณภาพภายในโรงเรียน . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา .
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). *คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติ*
ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนา*
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร.(2559). *รายงานผลการสอบการทดสอบระดับชาติ ปี 2559.*
สืบค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2560, จาก <http://www.bangkok.go.th/thungkhu/page/sub/>
- (2560). *รายงานสถิติประชากร ปี 2560. สืบค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2560,*
 จาก <http://www.bangkok.go.th/thungkhu/page/sub/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ:*
สหายบล็อกและการพิมพ์.
- (2550). *การจัดการเรียนรู้แบบพัฒนาการคิดด้วยการใช้คำถามหมวกความคิด 6 ใบ.*
 กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). แนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. ใน เอกสารประกอบการประชุมสร้างความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2. สืบค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2560, จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=14467&Key=hotnews>
- (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2559). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร” กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาอัธยาศัย. (2555). สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2558, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/>
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาอัธยาศัย. (2551). เอกสารสาระหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กศน.: คัมภีร์ กศน. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ. รัตนะเทรตติ้ง
- องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ(UNESCO). (1990). *Literacy as Freedom*. กรุงเทพฯ: นำทองการพิมพ์.
- อมรรัตน์ สารีย์มา. (2552). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อรรณพ ชนะศรี. (2553). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (วิจัยและประเมิน). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- อภิชา ธานี รัตน์. (2554). รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กจ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.

- อภิชา ธานีรัตน์. (2558, มกราคม-มิถุนายน). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.* 8(1): 59.
- อานู ช้างกลาง. (2557). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีศรีตำบล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรินญานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อังคณา ฉางข้าวคำ. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉราพร ดอนไชย. (2554). *การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย*. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- Abdullah Abu-Tineh. (2003). *Associate Professor of Educational Leadership; & HRD*. Retrieved March 24, 2017, from http://www.qu.edu.qa/education/profiles/dr_abdullah_abu_tineh.php
- Bamburg, J.; & Andrews, R. (1990). *The Principal as Instructional Leader*. School Effectiveness and School Improvement.
- Bennett.; & O, Brien. (1994). *The building blocks of the learning Organization*. Training. 3.
- Blasé, J.; & Blasé, J. (1999). Principals' instructional leadership and teacher development: teachers' perspective. *Educational Administration Quarterly*. 35(3): 349-378.
- (2004). *Handbook of instructional leadership*. 2nd ed. Thousand Oaks. California: Corwin Press.
- Bossert, S. T. (1988). *Handbook of research on education administration: A Project of the American Educational Research Association*. New York: Longman Inc.
- Cavazos, J. M. (1999). *The instructional leadership if high school principals in successful hispanic majority high schools*. Doctoral Dissertation, Faculty of Graduate School, The University of Texas at Austin, U.S.A.
- Checkland. (1981). *Systems thinking, systems practice*. Chichester: Wiley

- Chell, J. (2001). *Introducing principal to the role of instructional leadership: A summary of master's project*. Retrieved March 24, 2017, from <http://www.ssta.sk.ca/research/leadership/95-14.html>
- Choi. (2000). *An empirical study of factors affecting successful implementation of Knowledge management*. A dissertation presented to faculty of the graduate college At the University of Nebraska in partial fulfillment of requirements for the Degree Of Doctor of Philosophy.
- Cotton, K. (2003). *Principals and Student Achievement*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Dave. R.H. (1976). *Foundation of Lifelong Education*. Paris: UNESCO.
- Davis, G. A.; & Thomas, M. A. (1989). *Effective schools and effective teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Dimmock, C.; & Walker, A. (2005). *Educational leadership: culture and diversity*. Gateshead: Athenaeum Press.
- Donaldson, G. A. (2001). *Cultivating leadership in school*. NY: Teachers College Press.
- Draft, R. L. (2005). *The leadership experience*. 3th ed. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Duke, D. L. (1987). *School leadership and instructional improvement*. New York: Random House.
- Ellinger, Andrea D. (2000). *Is the Learning Organization for Real? Examining the Impacts of the Dimensions of the Learning Organization on Organizational Performance*. Doctor's Thesis, Georgia: University of Georgia.
- Elmore, R. (2000). Hard questions about practice. *Educational leadership*. 59(8): 22-26.
- Fenwick, J. (2005). *Managing Local Government*. London: Chapman; & Hall.
- Gavin, David A. (1993, July-August). *Building a Learning Organization*. Harvard Business Review.
- Gephart, M. A. (1996). Finding Common and Uncommon Ground among Learning Organization Model. *In Proceeding of the Fourth Annual Conference of the Academy of Human Resource Development*. LA: Academy.
- Glickman. (2001). *Supervision and instructional leadership*. 5th ed. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

- Hallinger, P.; & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principal. *The Elementary School Journal*. 86(2): 217-247.
- Heck, R. H. (1990). Instructional leadership school achievement: Validation of a causal model. *Educational Administration Quarterly*. 56: 94-125.
- Herzberg, R. W. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoy, A. W.; & W. K. Hoy. (2009). *Instructional leadership: A research-based guide to learning in schools*. 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Hoy, & Miskel. (2001). *Educational administrations: Theory research and practice*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Hughes, L.; & Ubben, G. (1989). *The elementary principal's handbook*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Jimenez, Daniel; & J.G. Cegarra-Navarro. (2007). *The Performance Effect of Organizational Earning and Market Orientation*, *Industrial Marketing Management*. 36(6): 694-708.
- John, Best. (1970). *Research in Education Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice Hall.
- King, Stephen Ward. (2002). *Effective Leadership for Quality Achievement and Organizational Learning*. Ph.D. Dissertation Portland State University.
- Kim. (1993). *The link between individual and organization learning*. Sloan Management Review. Fall: 43.
- Khan, S. (1997). The Key to Being a Leader Company: Empowerment. *Journal for Quality; & Participation*. 20(1): 44-49.
- Krejcie ;& Morgan.(1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kroeze, D. J. (1989). *The Principal as Instructional Leader*. Michigan: University of Michigan.
- Krug, S. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*. 28(3): 430-443.
- Larson, J. L. (2006). Subjective fatigue, influencing variable, and consequences in chronic obstructive pulmonary disease. *Nursing Research*. 55(1): 10-17.
- Lashway, L. (2002, July). *Developing instructional leaders*. ERIC Digest. 160(July): 3-4.
- Likert, R. (1970). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill Book Company.

- Lineburg, P. N. (2011). *The influence of the instructional leadership of principals on change in teacher's instructional practice*. Ph. D. Dissertation, Faculty of Education, the Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Lyons, B. J. (2011). *Principal Instructional Leadership Behavior, As Perceived by Teachers and Principals*, at New York State Recognized and Non-Recognized Middle Schools. Unpublished doctoral dissertation, Seton Hall University, South Orange.
- Marquardt. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: IRWIN.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt. (2002). *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Marsh, D. (1997). *Educational Leadership for the 21st century: Integrating three emerging perspectives*. Paper presented at American Educational Research Association. Chicago, IL, March.
- Michael Beck. (1992). *The Knowledge Management organization*. USA. St. Lucie/CRC Press.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. California: Corwin Press, Inc.
- (2003). *Ten traits of highly effective principals: From good to great performance*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- McNiff, J.; & Whitehead, J. (2002). *Action Research: Principals and Practice*. London: Routledge.
- Nahavandi, A. (2000). *The art and science of leadership*. NJ: Prentice-Hall.
- Pegasus Communication. (2013). *What is System Thinking?*. Retrieved November 2, 2009, from [http:// www. pegasuscom.com/abouts.html](http://www.pegasus.com/abouts.html)
- Roudebush, D. C. (1997). *Teacher perceptions of building principles as instructional leaders: A comparative study in year round multi-track and conventional school setting*. n.p.
- Rutherford. (1987). *increasing job performance and decreasing salesperson propensity to leave: An examination of an asian sales force*

- Senge. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New-York: Doubleday.
- (1990). *The Leader's new work: Building Learning Organization*. Sloan Management Review 32(1): 7-23.
- (1991). *Team Learning*. McKinsey Quarterly: 82-93.
- Sindhvad, S. P. (2009). *School principals as instructional leaders (Doctoral Dissertation, University of Minnesota)*. Retrieved November 2, 2009, from <http://conservancy.umn.edu/bistream>
- Southworth. (2002). *School Leadership and Management, Instructional Leadership in Schools: Reflections and empirical evidence*. Retrieved August 27, 2007, from www.oaes.org/k-8/li.
- Stogdill, R.M. (2007). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Stoner & Freeman, E. R. (1989). *Management*. 4th ed. New Jersey: Prentice – Hall.
- Tineh, Abdullah Abu. (2003). *Exploring the Relationship Between the Perceived Leadership Style of Principals and Their Teachers' Practice of the Five Disciplines of Learning Schools A Dissertation submitted to the Educational leadership and Policy Studies in Partial fulfillment of the requirement for the requirement for the degree of Doctor of Philosophy*. The Florida state, University College of Education state.
- Ubben, G. C. (2001). *The principal*. Boston: Allyn & Bacon.
- UNESCO. (1970). *An Introduction to Lifelong Education*. Paris: UNESCO.
- Yamada, A. T. (2000). *Elementary school principals' perceptions of responsibilities and competencies for instructional leadership*. Doctoral Dissertation, Faculty of the Graduate school, University of the Pacific Stockton: California, U.S.A.
- Yulk, G. (1998). *Leadership in Organizations*. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผศ.น.ท. หญิง ดร.ชมสุภักดิ์ ครุฑทะกะ	รองคณบดีฝ่ายบริหารคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา	อาจารย์ประจำภาควิชา การบริหารการศึกษาและการ อุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.สมบุญณ์ บุรศิริรักษ์	อาจารย์ประจำภาควิชา การบริหารการศึกษาและการ อุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.สุมนิตย์ เกิดหนูวงศ์	อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษา ตลอดชีวิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
นายไพบุลย์ กล่อมบรรจง	ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีข้อความจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีข้อความจำนวน 36 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีข้อความจำนวน 23 ข้อ

3. การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน และสถานศึกษาแต่อย่างใด คำตอบของท่านใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถาม ทุกตอน ทุกข้อ ให้ตรงกับความเป็นจริง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการวางแผนในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคมและบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ปิยะวรรณ แววรรณจิตต์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ (เศษของปีหากเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ มากกว่า 51 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ ปริญญาโท

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (เศษของปีหากเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

☐ 1-5 ปี

☐ 6-10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
สำนักงานเขตทุ่งครุ

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการแต่ละหัวข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติทางด้าน
ขวามือ ที่ตรงกับสภาพ ความเป็นจริง เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายความว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายความว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายความว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับปานกลาง
- 2 หมายความว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายความว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	บุคลากรภายในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ตามความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ					
2	บุคลากรภายในสถานศึกษาใช้ปฏิภาณไหวพริบ ความเพียร พยายามในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
3	บุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ ตลอดเวลา					
4	บุคลากรภายในสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันสมัยและทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา					
5	บุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในสายงานของตนเองพร้อมทั้งใช้ ความสามารถเฉพาะด้านของตนมาพัฒนาองค์กรให้บรรลุ สู่เป้าหมาย					

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6	บุคลากรภายในสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบเพื่อขยายขีดความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
7	บุคลากรภายในสถานศึกษารับฟังแนวคิดจากเพื่อนร่วมงานและรับทราบข้อมูลจากการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ					

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการมีรูปแบบความคิด	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยเจตคติที่ดี คิดในแง่บวกและสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
2	บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยการใช้วิจารณญาณในการพิจารณาและตัดสินใจ					
3	บุคลากรภายในสถานศึกษาอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เปิดใจกว้างและสามารถเข้าใจมุมมองและความคิดของผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น					
4	บุคลากรภายในสถานศึกษามีการคิดพิจารณา วางแผน ทบทวนและไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ อยู่เสมอ					
5	บุคลากรภายในสถานศึกษาได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมา วิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าและเหมาะสมเพื่อพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
6	บุคลากรภายในสถานศึกษาพร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ เพื่อนำมาออกแบบพัฒนาวิธีการคิดอย่างสร้างสรรค์					

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการมีรูปแบบความคิด (ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	บุคลากรภายในสถานศึกษาพร้อมที่จะปรับแก้งานของตนหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นและสืบค้นสาเหตุของปัญหาและแก้ไขอย่างตรงจุด เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว					

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตของหน่วยงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้					
2	บุคลากรภายในสถานศึกษามีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดส่วนตนร่วมกันและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
3	บุคลากรภายในสถานศึกษามีความปรารถนาให้องค์การของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน กล้าคิด กล้าทำ กล้านำกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า					
4	บุคลากรภายในสถานศึกษาคิดเสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและงานที่ตนทำจะมีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ทรงคุณค่า					
5	บุคลากรภายในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทพลังในการสร้างสรรค์งานร่วมกัน					
6	บุคลากรภายในสถานศึกษาเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค และใช้ความเพียรพยายาม ความศรัทธาหรือความผูกพันต่อองค์การร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค					
7	บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย					

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	บุคลากรภายในสถานศึกษาได้มีการประชุมทีมงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน					
2	บุคลากรภายในสถานศึกษามีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้คิดเห็นและยอมรับเหตุผลของกันและกัน					
3	บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ตัดสินใจแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน					
4	บุคลากรภายในสถานศึกษาสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ ขยันทำ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ต่างๆและอภิปรายกันในองค์กร					
5	บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและมีโครงสร้างทีมงานที่ชัดเจน					
6	บุคลากรภายในสถานศึกษายอมรับในความรู้และ ความสามารถของทีม					
7	บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน ลงมือปฏิบัติ วิเคราะห์ประเมินผล ปรับปรุงแก้ไขประสานงานอย่างเป็น ระบบร่วมกันเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้ทีมงานมี ประสิทธิภาพเกิดความสำเร็จของงานอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	บุคลากรภายในสถานศึกษาตระหนักดีว่างานทุกฝ่ายนั้นต่างก็มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา					
2	บุคลากรภายในสถานศึกษามีความคิดอย่างเป็นระบบ ทันต่อเหตุการณ์หรือการคิดล่วงหน้าในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบ					
3	บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้					
4	บุคลากรภายในสถานศึกษามีการคิดอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาโดยรวมไม่แยกส่วน					
5	บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาการทำงานโดยเชื่อมโยงเหตุผล ออกมาได้อย่างชัดเจน					
6	บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม และนำประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงในการทำงาน					
7	บุคลากรภายในสถานศึกษานำข้อมูลสภาพปัจจุบันทั้งจุดแข็งและ จุดอ่อนมาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดกลยุทธ์กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ					
8	บุคลากรภายในสถานศึกษาจัดทำวิจัยในชั้นเรียนหรือโครงการเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการคิดและการแก้ปัญหา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้ประพฤติหรือปฏิบัติตนตามข้อความด้านซ้ายในแต่ละข้ออยู่ระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติด้านขวามือตามการรับรู้ของท่าน โดยมีให้เลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
2	ผู้บริหารให้โรงเรียนเข้าร่วมโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียน					
3	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจเพื่อการสนับสนุนและปฏิบัติ					
5	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครองนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
2	ผู้บริหารกำหนดให้มีการนิเทศภายในโดยมุ่งให้จุดประสงค์เนื้อหา กิจกรรม และแบบฝึกประสบการณ์มีความสัมพันธ์กันเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
3	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับกับครูหลังจากทำการนิเทศและประเมินการสอนให้ความช่วยเหลือครู พร้อมทั้งแนะนำและให้คำปรึกษาเพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารทำบันทึกผลการประเมินการจัดการสอนของครูเพื่อกำกับติดตามและนำไปพิจารณาแนวทางช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
5	ผู้บริหารจัดให้มีสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ					
6	ผู้บริหารประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร					
8	ผู้บริหารกำหนดให้มีประชุมครูเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องหลังสิ้นสุดปีการศึกษา					
9	ผู้บริหารจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมหรือการจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถของนักเรียน					
10	ผู้บริหารสนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารมีจัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงนโยบายของทางโรงเรียน ให้ครูประจำชั้นรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนและคอยดูแลเอาใจใส่ครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้สื่อการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่เสมอ					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ โดยการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ					
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆที่ได้จากฝึกอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น					
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะแก่ครู					
5	ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านวิชาการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการวัดและประเมินผลของโรงเรียน เพื่อนำมาใช้ในประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
7	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่จากแหล่งเรียนรู้สถานที่จริง เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์จริงและพัฒนาทักษะชีวิต					





คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่ 0445/2560

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา/สอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์

เพื่อให้การทำปริญญานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 29 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2559 และคำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ 2410/2559 ลงวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2559 เรื่อง การมอบอำนาจของอธิการบดีให้ผู้บริหารปฏิบัติการแทน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา/สอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ของ นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ รหัสประจำตัว 57199130105 หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|---------------|--------------------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล | ยงศร | ประธาน |
| 2. อาจารย์ ดร.ชไมพร | ดิสถาพร | กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) |
| 3. อาจารย์ ดร.จันทร์คม | ภูติอริยวัฒน์ | กรรมการ |
| 4. อาจารย์ ดร.ราชนัย | บุญธิดา | กรรมการ |
| 5. อาจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ | ศิรินพพงษ์ | กรรมการและเลขานุการ |

กำหนดพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ วันที่ 15 มีนาคม 2560 เวลา 09.00-12.00 น. สถานที่ ห้อง 705 อาคารคณะศึกษาศาสตร์

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาความรู้ความสามารถของนิสิตในการเสนอเค้าโครงปริญญานิพนธ์ โดยประเมินความสำคัญและที่มาของการทำวิจัย การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ความเหมาะสมของกระบวนการทำวิจัย ความเป็นไปได้ของการทำวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนการนำเสนอและตอบคำถาม
2. ประธานกรรมการทำหน้าที่ควบคุมการสอบให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2554 สรุปผลการพิจารณาตามมติของคณะกรรมการสอบ พร้อมส่งรายงานผลการพิจารณาฯ (บว.412) และเค้าโครงปริญญานิพนธ์ที่ได้รับการแก้ไขตามคำแนะนำของกรรมการ (ถ้ามี) ให้กับบัณฑิตวิทยาลัยภายใน 15 วันทำการหลังสอบ
3. ประธานกรรมการ และกรรมการ ติดตามการแก้ไขเค้าโครงปริญญานิพนธ์ตามคำแนะนำของกรรมการสอบ (ถ้ามี) และควบคุมการจัดทำรูปเค้าโครงปริญญานิพนธ์ให้เป็นไปตามรูปแบบที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 15 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560 เป็นต้นไปจนเสร็จสิ้นหน้าที่ของกรรมการเมื่อนิสิตสำเร็จการศึกษา

สั่ง ณ วันที่ 15 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560

ศาสตราจารย์ ดร. ชัย เอกปัญญาสกุล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/1๒1๖

วันที่ 11 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ” โดยมี อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร และ อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และ สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087 098 8121

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ และ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พิชิตวิทย์ ๑

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 6918/1616



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เนื่องด้วย นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ” โดยมี อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสดาพร และ อาจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ชมสุภักดิ์ คุรุฑกะ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087 098 8121

ที่ ศธ 6918/1616



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๑ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหลวง

เนื่องด้วย นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ” โดยมี อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร และ อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087 098 8121



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 1616

วันที่ 11 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ” โดยมี อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร และ อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และ สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087 098 8121

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ และ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พิชญ์ ๑

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ ๖๖๖

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตทุ่งครุ” โดยมี อาจารย์ ดร.ชไมพร ตีสถาพร และ อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.สมลนิตย์ เกิดหนูวงศ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และ สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087 098 8121

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ และ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ศิริธร ๑

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โรงเรียน.....เขตทุ่งครุ
เลขรับที่ ๑๖๐
วันที่ 1.1.๐.๐. 2560
ที่ศธ 6918/๒4๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ” โดยมี อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสภาพร และ อาจารย์ ดร.จันทร์ศรัณย์ ภูติยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ” กับครูในสังกัดโรงเรียนนาหลวง โรงเรียนวัดทุ่งครุ (พิงสายอนุสรณ์) โรงเรียนคลองรางจาก และโรงเรียนสามัคคีบำรุง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนดังกล่าวเพื่อเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2560 ถึงเดือนสิงหาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

- ๐๔๓๓
- ๑๑๖๓
กมล ๑๖๓

พิงสาย ๑.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

นางสาวปิยะวรรณ

๑๖๓

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087 098 8121

ที่ ศธ 6918/ ๒๕๖๕



เลขที่...	8๖๐
วันที่...	๗ ๓ ๖๐
บัณฑิตวิทยาลัย	
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110	

๒ กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและ
การจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษาด้านชีวิตเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ”
โดยมี อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร และ อาจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ” กับครูในสังกัดโรงเรียนนาหลวง โรงเรียนวัดทุ่งครุ (พิงสายอนุสรณ์)
โรงเรียนคลองรางจาก และโรงเรียนสามัคคีบำรุง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียน
ดังกล่าวเพื่อเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2560 ถึงเดือนสิงหาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็น
ผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

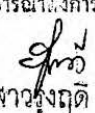
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขอแสดงความนับถือ

- ☐ เพื่อไปตรวจ
☐ เป็นกรณีอื่น.....
☒ โปรดพิจารณาให้การ

พิณธิง ๑.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญา) 
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(นางสาวรุ่งฤดี ไสภาคุล)

ผู้อำนวยการสำนักงานประกันศึกษา
ศูนย์วิจัยและพัฒนา

(นางสาวพรรณนีย์ วงศ์สิทธิ์)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนคลองรางจาก

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087 098 8121

ที่ ศธ 6918/ 2466



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ” โดยมี อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร และ อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ” กับครูในสังกัดโรงเรียนนาหลวง โรงเรียนวัดทุ่งครุ (พิงสายอนุสรณ์) โรงเรียนคลองรางจาก และโรงเรียนสามัคคีบำรุง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนดังกล่าวเพื่อเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2560 ถึงเดือนสิงหาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกัญญ์ณวัณ
ปิณฑะกุล

ขอแสดงความนับถือ

พิณพิณ ๑.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087 098 8121

นางสาวกัญญ์ณวัณ (นางสาวกัญญ์ณวัณ)

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนวัดทุ่งครุ (พิงสายอนุสรณ์)

ที่ ศธ 6918/ ๒๕๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย

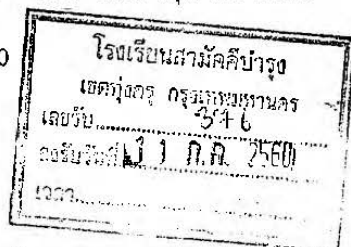
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร



เนื่องด้วย นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ” โดยมี อาจารย์ ดร.ชไมพร ตีสถาพร และ อาจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ” กับครูในสังกัดโรงเรียนนาหลวง โรงเรียนวัดทุ่งครุ (พิงสายอนุสรณ์) โรงเรียนคลองรางจาก และโรงเรียนสามัคคีบำรุง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนดังกล่าวเพื่อเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2560 ถึงเดือนสิงหาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เรียน ท่านผู้อำนวยการ

เพื่อพิจารณาอนุญาตให้ครูนิพนธ์

ขอแสดงความนับถือ

ร.ร. ร.ร. พงกณณ สอนสาย จัหวาน 32, ๓๐๘ ๑.

๑๑ ก.ค. ๖๐

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087 098 8121

๑๓ ก.ค. ๖๐



คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ ๖๖๐ /2560
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

เพื่อให้การทำปริญญานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 29 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2559 และคำสั่งมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่ 2410/2559 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2559 เรื่อง การมอบอำนาจของอธิการบดีให้ผู้บริหาร ปฏิบัติการแทน แต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ (สอบปากเปล่า) ของ นางสาวปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ รหัสประจำตัว 57199130105 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษาด้านชีวิตเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ดังนี้

- | | | |
|-------------------------------|--------------|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะ | ศักดิ์เจริญ | ประธาน (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย) |
| 2. อาจารย์ ดร.ชไมพร | ศิลาพร | กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) |
| 3. อาจารย์ ดร.จันทร์ศมย์ | ภูติธรีวัฒน์ | กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) |
| 4. อาจารย์ ดร.ราชันย์ | บุญธิมา | กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) |
| 5. อาจารย์ ดร.สมบุญ | บุรศิริรักษ์ | กรรมการ (กรรมการบริหารหลักสูตร) |

กำหนดวันสอบปริญญานิพนธ์วันที่ 15 ธันวาคม 2560 เวลา 09.00 น. สถานที่สอบอาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์มีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาความรู้ความสามารถของนิสิตในการทำปริญญานิพนธ์ โดยประเมินความรู้พื้นฐานในสาขาวิชา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนการนำเสนอและตอบคำถาม
2. ประธานกรรมการทำหน้าที่ควบคุมการสอบให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2554 และสรุปผลการสอบตามมติของคณะกรรมการสอบ พร้อมส่งรายงานผลการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์/สารนิพนธ์ (บว.432) ให้กับบัณฑิตวิทยาลัย ภายใน 30 วันหลังสอบ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายในวันสุดท้ายของการส่งเล่มปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ตามปฏิทินการศึกษาที่ประกาศโดยบัณฑิตวิทยาลัย
3. ประธานกรรมการ และกรรมการ ติดตามการแก้ไขปริญญานิพนธ์ตามคำแนะนำของกรรมการสอบ (ถ้ามี) และควบคุมการจัดทำรูปเล่มปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ให้เป็นไปตามรูปแบบที่บัณฑิตวิทยาลัย กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 15 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป จนเสร็จสิ้นหน้าที่กรรมการเมื่อนิสิตสำเร็จการศึกษา

สั่ง ณ วันที่ 30 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	ปิยะวรรณ แววรรณจิตต์
วันเดือนปีเกิด	25 ธันวาคม 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	81/657 หมู่บ้านวิเศษสุขนคร ซอยประชาอุทิศ 79 แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10140
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู รับเงินเดือน อันดับ คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนนาหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2546	ระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิตเกียรตินิยมอันดับ 2 โปรแกรมวิชาการประถมศึกษา จากสถาบันราชภัฏบุรีรัมย์
พ.ศ. 2561	ระดับปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษา แขนงวิชาการบริหารการศึกษาลดชีวิตเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ