

การพัฒนาคำประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จักรภัทร จำป่ออน
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนชุมชนหนองหิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 486 คน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยจับสลากสถานศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ระยะที่ 3 รับรององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหินไปใช้ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อหาค่าระดับ การปฏิบัติและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ได้แก่ องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 10 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ 54 ตัวบ่งชี้
2. องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สูงมาก และองค์ประกอบหลักที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีภาวะผู้นำ
3. องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
4. ผลการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน ไปใช้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : องค์ประกอบ, ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ, ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง

Title	The component development of potential academic leadership of teachers at Chumchon Nonghin School, Loei Primary Educational Service Area Office 2, Office of Basic Education Commision
Researcher	Jakkraphat Jampaon
Year	2021

Abstract

This research has the following objectives 1. To study and analyze the components of the development of of potential academic leadership of teachers , at Chumchon Nonghin School 2. To check the merge of using Structural Equation Modeling Technique Analyses in the components of development of potential academic leadership of teachers at Chumchon Nonghin School together with empirical data 3. To guarantee the components of the component development of potential academic leadership of teachers, at Chumchon Nonghin School 4. To study the results of using the component development of potential academic leadership of teachers at Chumchon Nonghin School by 4 processing steps which a of potential academic leadership of teachers which are :- step 1. studied and analyzed the components of potential academic leadership of teachers and made the semi-structured questionnaire, interviewed 6 experts from purposive sampling , analyzes the data by analyzing the content, step 2 checked the merge of Structural Equation Modeling of the components of potential academic leadership of teachers with the empirical data as the researcher took the data from step 1 to make Likert scale questionnaire ,checked by 5 experts with 0.86 of conformity index value and IOC at .728, the sample population is the school director or the authorized person, teachers working at the academic section and teachers working at Loei Primary Educational Service Area Office 2 , following Hair theory of selecting the sample group (Hair at. al., 2010: 127) which suggested to use 5-10 sample persons in 1 parameter, composed of 54 parameters of the variables, and the suitable sample should be 270-540 persons and the researcher chose 9 sample persons for 1 parameter total 486 sample persons and took simple randomization by drawing the lots of the schools in Loei Primary Education Service Area Office 2 , analyzed the data of confirmatory factor analysis by computer program. step 3 guaranteed the components of the potential academic leadership of teachers by holding the 9- expert- seminar, the

measurement tools used are the report of the 9 -expert- seminar and Likert Scale questionnaire in order to find the proper and possibility of the components of potential academic leadership of teachers, the statistic used is average and standard deviation. step 4, studied the results of using the components of potential academic leadership of teachers by trying out with sample population who were 30 teachers working in the second semester ,2021 at Chumchon Nonghin School, the measurement tool is Likert Scale questionnaire to find out the level of satisfaction with the components of the potential academic leadership of teachers, statistic used are average and standard deviation.

The finding of the study indicates that

1. There are three main components of potential academic leadership of teachers , 10 sub components and 54 indicators.
2. The components of potential academic leadership of teachers has The consistency with the empirical data at the high level and the most suitable main component is the first one :- having leadership.
3. The components of the potential academic leadership of teachers at Chumchon Nonghin School has proper and possibility at the highest level.
4. The result of using the components of potential academic leadership of teachers at Chumchon Nonghin has the practice at the highest level and satisfaction at the high level.

Keywords :- component. the potential academic leadership. the merge of Structural Equation

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ม่วงปฐม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนายุทธ เชยบาล และ ดร.นวัตร หอมสิน ผู้ซึ่งให้คำปรึกษาที่ดีและเป็นผู้ที่เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำมาตลอดระยะเวลาของการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการธีระชัย นนพิภักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร ดร.สาส์นลิขิตไชย พลไธสง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา ผู้อำนวยการสุจินต์ ขาวแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล ดร.เมธาวดี เคหบาล ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ดร.รัตนภรณ์ คำมูล ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ดร.สุภาภร สิมลี ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ดร.อรุณรัสมิ์ บำรุงจิตร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง ดร.กมลชนก วงษ์ปัจฉิม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร ดร.ดารา วิมลอักษร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี และ ดร.รจนา จันทร์ทอง ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี ที่กรุณาตรวจเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่งานวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัย ขอมอบคุณประโยชน์ที่จะได้จากการศึกษาวิจัยและความสำเร็จในครั้งนี้ ขอมอบแด่ ครู-อาจารย์ บุคคลในครอบครัวตลอดจนผู้ที่สนับสนุนงานวิจัยด้วยดีตลอดมา

จักรภัทร จำปาอ่อน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ด
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
1.3 คำถามการวิจัย	9
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	9
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	9
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	13
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	18
1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับ	22
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ	24
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู	31
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ	193
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	203
2.5 บริบทของโรงเรียนชุมชนหนองหิน	209
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	219
2.6.1 งานวิจัยในประเทศ	219
2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ	222

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 231
ระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	233
ระยะที่ 2 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	251
ระยะที่ 3 รับรองการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	257
ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	261
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 265
ระยะที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	265
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์	300

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	301
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	307
ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การพัฒนารูปแบบประกอบ ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	307
ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ความสอดคล้ององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	323
ระยะที่ 3 การรับรององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	348
ระยะที่ 4 ผลการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้	373
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	403
1. สรุปผลการวิจัย	403
2. อภิปรายผล	421
3. ข้อเสนอแนะ	462
บรรณานุกรม	464
ภาคผนวก	479
ภาคผนวก ก 1. รายนามผู้เชี่ยวชาญ 2. หนังสือราชการ	480

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	
1. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
2. แบบประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์	
3. ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์	
4. แบบประเมินรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบสอบถาม	
5. ผลการประเมินรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ	510
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	
1. แบบสอบถามระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจ ต่อการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
2. ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถาม	
3. ผลการประเมินหาค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	
4. ผลการวิเคราะห์โปรแกรมสำเร็จรูป Amos	532
ภาคผนวก ง ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน ปี2563-2564	582
ภาคผนวก จ หนังสือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	612
ประวัติผู้วิจัย	629

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาองค์ประกอบ ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 61
2	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 73
3	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร 85
4	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม..... 93
5	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ 109
6	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 121
7	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 131
8	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ 140
9	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของ สถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 166
10	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของ สถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม 180
11	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของ สถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 193
12	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 308

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	ระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	305
14	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ	309
15	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	310
16	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร	311
17	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม	312
18	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	313
19	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน	314
20	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	315
21	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	316

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
22	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้	318
23	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา	319
24	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	319
25	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม	321
26	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	322
27	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล องค์ประกอบของ ABC	329
28	ผลของโมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ ABC ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.	330
29	ผลการแยกส่วนของโมเดลองค์ประกอบ A ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยัน	331
30	ผลการแยกส่วนของโมเดลองค์ประกอบ B ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยัน	332
31	ผลการแยกส่วนของโมเดลองค์ประกอบ C ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยัน	334
32	ตัวบ่งชี้ ABC ได้จากพัฒนาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ขององค์ประกอบ เชิงยืนยันอันดับสาม	335

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
33	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	338
34	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนา หลักสูตร	339
35	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม	340
36	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริม พัฒนาวิชาชีพ	341
37	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	342

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
38 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	343
39 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติ ต่อการเรียนรู้	344
40 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	345
41 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม	346

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
42	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	347
43	ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้การพัฒนางค์ประกอบศักยภาพ ภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยรวม	348
44	ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำ ทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ	349
45	ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำ ทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน	350
46	ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำ ทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา	351
47	ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำ ทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	352

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
48 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร	354
49 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม	356
50 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	358
51 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	361
52 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	363

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
53 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้	365
54 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	367
55 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม	370
56 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	371
57 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	373

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
58	ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร	376
59	ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม	377
60	ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	379
61	ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดูแลช่วยเหลือนักเรียน	381
62	ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	384

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
63	ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ 386
64	ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 388
65	ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม 391
66	ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 393
67	ผลการหาค่าระดับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน) 395

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
68	ค่าเฉลี่ย ผลต่างและร้อยละของค่าเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 396
69	ผลการประเมินคุณภาพและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการศึกษา ที่กำหนด ปีการศึกษา 2563 397
70	ผลการประเมินคุณภาพและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการศึกษา ที่กำหนด ปีการศึกษา 2564 398
71	ผลการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ที่บ่งชี้ถึงความสนใจในการเรียนมากขึ้น ... 399

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โมเดลองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	16
2	กรอบแนวคิดของการวิจัย	17
3	ความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C. McClland	29
4	สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ	30
5	โมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนางานองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู ด้านการมีภาวะผู้นำ	64
6	โมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนางานองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน	65
7	โมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนางานองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา	65
8	กรอบแนวคิดของการวิจัย	231
9	แสดงระยะของการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ได้	232
10	การดำเนินการระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์การพัฒนางานองค์ประกอบ ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	250
11	การดำเนินการระยะที่ 2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชน หนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	256
12	การดำเนินการระยะที่ 3 การรับรององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	260

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
13	การดำเนินการระยะที่ 4 การศึกษาผลการนำการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ไปใช้	264
14	รูปแบบ ABC ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยในรูปแบบที่เหมาะสม	324
15	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC (ก่อนปรับโมเดล)	326
16	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC (หลังปรับโมเดล)	327

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2560-2579 มีความเชื่อมโยงต่อกันโดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ระบุถึงความมั่นคงการสร้างความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคมการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ส่วนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ระบุถึงความมั่นคง การต่างประเทศประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาคการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรมการสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคมการพัฒนาภูมิภาคเมืองและพื้นที่พิเศษการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลภาครัฐ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 ได้ระบุสถานะด้านสังคมเกี่ยวกับการพัฒนาคนของประเทศไทยนั้นมีแนวโน้มดีอย่างต่อเนื่อง คนไทยมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น แต่ยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ผลผลิตการผลิตแรงงานไทยยังต่ำ ขณะที่ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะและองค์ความรู้สูงทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้น รวมถึงสังคมไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤติค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสวัฒนธรรมต่างชาติที่หลากหลาย เพราะขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ขาดความสามารถคัดกรองและการเลือกรับวัฒนธรรมที่ดี เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมให้สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสใหม่ของโลกได้ (ปรเมธี วิมลศิริ, 2559: 3)

จากยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จะเห็นได้ว่า ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดสำคัญ ประกอบด้วย เป้าหมายที่ 1 โครงสร้าง บทบาทและระบบการบริหารจัดการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ตัวชี้วัดสำคัญ เช่น มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษาให้มีเอกภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีการปรับปรุง แก้ไขและบังคับใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาทและภารกิจของรัฐ ความเป็นอิสระและความรับผิดชอบของสถานศึกษา และการระดมทุนและร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษา เป้าหมายที่ 2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ

เช่น ร้อยละของสถานศึกษาที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาเพิ่มขึ้น จำนวนสถานศึกษาที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้น อัตราค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อผู้เรียนลดลง เป้าหมายที่ 3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนเครือข่ายการศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่เพิ่มขึ้น จำนวนองค์กร สมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษา ทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น เป้าหมายที่ 4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีกฎ ระเบียบ กฎหมาย และระบบการจัดสรรเงินเพื่อการศึกษาที่เอื้อและสนองตอบคุณลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน ความต้องการกำลังแรงงาน และสภาพปัญหาที่แท้จริงของประเทศ มีรูปแบบ แนวทาง กลไกการจัดสรรงบประมาณผ่านด้านอุปสงค์และอุปทานในสัดส่วนที่เหมาะสม ตามคุณลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน ความต้องการกำลังแรงงานและสภาพปัญหาที่แท้จริงของประเทศ เป้าหมายที่ 5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบการจัดสรรและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพการจัดการเรียน การรู้และการบริหารการศึกษาและความสำเร็จในวิชาชีพ โดยกำหนดบทบาท ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทางด้านบริหารและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่งและบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 35-37)

แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2564 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมี 6 ยุทธศาสตร์ประกอบด้วยการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ส่วนเป้าหมายและผลลัพธ์ ได้แก่ การเข้าถึงการศึกษาความเท่าเทียม คุณภาพ ประสิทธิภาพตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลงประเทศไทยก้าวข้ามเกิดสังคมการเรียนรู้และคุณธรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ (Owings & Kaplan, 2012: 12) ซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นย่อมจะส่งผลให้องค์กรชุมชนสังคมและประเทศชาติ

มีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศการจัดการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557: 3) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 มาตรา 39 และ 40 โดยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งงานทางด้านวิชาการด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปไปยังสถานศึกษาโดยตรงสถานศึกษาหรือโรงเรียนจึงเป็นสถานที่หรือหน่วยงานสุดท้ายซึ่งเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 4-10; สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2553: 13; Marzano, Frontier & Livingston, 2011: 12)

จากภาพสะท้อนผลการจัดการศึกษาจากผลการประเมินของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกันคือ คุณภาพของผู้เรียนยังไม่น่าพอใจโดยสถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อคนและสังคมไทยหลายประการ ได้แก่ การศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยยังมีปัญหาเชิงคุณภาพและการผลิตแรงงานต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ การบริหารจัดการในภาครัฐยังมีประสิทธิภาพต่ำ คุณภาพของบุคลากรภาครัฐลดลง (ปรเมธี วิมลศิริ, 2559: 9-12) นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้เรียนในวัยเรียนมีคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ สะท้อนได้จากการทดสอบการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (O-Net) ในปี 2560 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 1, 10-11) ผลการพัฒนาการศึกษาไทยที่ผ่านมาการพัฒนาการศึกษา กับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยเทียบกับนานาชาติมีอันดับลดลง (IMD) ผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยในเวทีเศรษฐกิจโลก (WEF) ตัวชี้วัด 5 ตัว ที่มีอันดับลดลงล้วนเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ได้แก่ คุณภาพการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา คุณภาพระบบการศึกษา คุณภาพการจัดการศึกษาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ คุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ความสามารถในการวิจัยและการให้บริการฝึกอบรม ซึ่งผลการพัฒนาการศึกษาไทยที่ผ่านมา สรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2564 สมรรถนะด้านการศึกษาของประเทศไทยในเวทีสากลยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 4-6)

ขณะที่การปฏิรูปการศึกษาไทยที่ผ่านมา เน้นที่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย หากมีการปฏิรูปรอบสองที่เน้นการปฏิรูปโอกาสและคุณภาพการศึกษา คุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนแล้วนั้นขาดการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่อาจไม่สัมฤทธิ์ผลเหมือนที่วางเป้าหมายเอาไว้ นอกจากนี้ การพัฒนาครูที่เคยดำเนินการมาแต่เดิมในประเทศไทยยังประสบปัญหาหลายอย่างดังที่มีการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด การพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการของครูและขาดการติดตามและประเมินผล ส่งผลให้ระบบการศึกษาของไทยยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และในปัจจุบันอยู่ในช่วงของ

การปฏิรูปการศึกษารอบสองหรือที่เรียกว่า การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 ซึ่งดำเนินการมาแล้วกว่า 8 ปี แต่ปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยโดยรวมยังเป็นปัญหาที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนา โดยเฉพาะด้านคุณภาพการศึกษาที่ยังเป็นปัญหาอยู่จนถึงปัจจุบันที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการเรียนรู้ซึ่งคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนตกต่ำ ปัญหาการกระจายโอกาสและคุณภาพการศึกษาปัญหาการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2558: 31) จากปัญหาดังกล่าวต้องอาศัยบุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ช่วยกันพัฒนาให้เกิดคุณภาพ ประกอบกับนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ ก็ได้กำหนดนโยบายเฉพาะสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การแก้ไขปัญหาผู้เรียนประถมศึกษา อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ การดูแลไม่ให้ผู้เรียนออกโรงเรียนกลางคันให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับและการทบทวนปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โดยการลดเวลาเรียนต่อวัน ลดการบ้านผู้เรียน ไม่มีกิจกรรมเพิ่มภาระผู้เรียน ในเวลาที่เหลือให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาในห้องเรียน เพื่อการเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ซึ่งจะต้องได้รับการนำสู่การปฏิบัติโดยผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559: 10)

สาเหตุบางประการที่ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนตกต่ำหรือด้อยคุณภาพ ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารไม่เพียงพอ ที่สำคัญอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจงาน (สันติ บุญภิรมย์, 2552: 2-3) ตลอดจนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษายังได้สรุปสาเหตุของความล้มเหลวของการศึกษาไทยในการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 2 (2552-2561) ว่าไม่ได้เกิดจากการขาดแคลนทรัพยากรทางการบริหารหรือการจัดการที่ไม่เอื้ออำนวย แต่ความล้มเหลวของการศึกษาน่าจะมาจากการที่ผู้นำและข้าราชการครูในหน่วยงานการศึกษายังไม่เข้าใจ ขาดทักษะในการบริหารงาน ขาดภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูและคุณภาพของผู้เรียน หากผู้นำทางการศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องยังหลงติดอยู่กับสิ่งเก่าที่เคยใช้ได้ผลในยุคเก่าย่อมจะส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคสมัยใหม่ไม่สอดคล้องกับโลกที่เป็นจริงทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตที่จะยิ่งเข้มข้นขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง เนื่องจากมีการเปลี่ยนผ่านของข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว (Robertson & Timperley, 2011:41; Hoy & Hoy, 2013: 2-4)

ข้าราชการครูยุคใหม่ซึ่งเป็นยุคแห่งศตวรรษที่ 21 ยุคแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพร้อมต่อการบริหารจัดการอย่างมีอาชีพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสารและการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556: 3, Northouse, 2012: 38) รวมทั้งถ้าโรงเรียนต้องการจะเป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศและมีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Chell, 1999: 14)

อีกทั้งการพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ท่ามกลางสภาวะเช่นนี้ จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครู ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ตั้งแต่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 อ้างถึงใน อาภารัตน์ ราชพัฒน์, 2554: 15) ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะต้องมุ่งพัฒนาหลักสูตร พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ตลอดทางมุ่งเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้มีคุณภาพ (Smith & Piele, 2012: 1-3) ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและข้าราชการครูผู้สอน ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อองค์กรนำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้น บทบาทผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู จึงมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะเป็น ผู้นำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังที่ Stronge (1998, อ้างถึงใน สมคิด สร้อยน้ำ, 2547: 4) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารและข้าราชการครูต้องมีความรับผิดชอบต่อการมีวิสัยทัศน์ การฟื้นฟู พันธกิจ การชี้แนะและปฏิบัติตามหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพด้านการเงิน ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

จากความสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ดังกล่าวเบื้องต้น ทำให้ตระหนักเห็นชัดว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีความสำคัญ มีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมากในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคโลกไร้พรมแดน เช่นนี้ โดยการให้การศึกษาสำหรับยุคนี้ ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะ (Perspective) จากกระบวนทัศน์ดั้งเดิม (Tradition Paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่ให้โลกของผู้เรียนและโลกของความเป็นจริง ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งสู่การพัฒนาทักษะและทัศนคติ หากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีภาวะผู้นำรอบด้านแล้วจะสามารถทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพและทักษะดังกล่าวและจะส่งผลให้การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารจัดการสถานศึกษาชัดเจน มีคุณภาพและมุ่งเป้าไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร (Thomas & Kelleher, 2009: 72; Wickman, 2014: 160) นอกจากนั้น ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีความรับผิดชอบต่อผู้เรียนอย่างรอบด้านตลอดทั้งมุ่งปฏิรูปและปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องตามปณิธานที่ตั้งไว้ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดีและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ในวัฒนธรรมที่หลากหลายและแตกต่างอย่าง

มีความสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 3; Bass, 2007: 351; Gupton, 2010: 2; Hoy & Miskel, 2013: 288)

บริบทโรงเรียนชุมชนหนองหิน นอกจากพบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู เมื่อเปรียบเทียบ ผลการประเมินในปีการศึกษา 2562 และ 2563 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-Net) ประจำปีการศึกษา 2562-2563 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ผ่านมา พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนบางสาระวิชาลดลง คือ คณิตศาสตร์ ลดลง 4.92 ขณะที่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยเพิ่มขึ้น 2.12 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เพิ่มขึ้น 0.63 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้น 4.02 และผลการประเมินทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินในปีการศึกษา 2562 และ 2563 ที่ผ่านมา พบว่า มีร้อยละของผลต่างระหว่างปีการศึกษาที่ลดลง ร้อยละ 8.51 และพบว่า ในด้านภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยลดลง ร้อยละ 6.21 ขณะที่ด้านคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ 10.82 จากผลการทดสอบระดับชาติ ทั้ง 2 ระดับจะเห็นได้ว่า ผลการทดสอบในระดับโรงเรียนลดลง เมื่อเปรียบเทียบปีการศึกษา 2562 และ 2563 ซึ่งผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน ก็เป็นผลสะท้อนจากการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน (รายงานการประเมินตนเอง โรงเรียนชุมชนหนองหิน, 2563: 18-24) แล้วนั้น ยังพบว่ามาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน พบว่า จุดควรพัฒนา ผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ยังต้องเร่งพัฒนาด้านการสร้างนวัตกรรม ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสมเหตุสมผล และต้องพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ และใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ต้องยกผลสัมฤทธิ์คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และต้องเร่งพัฒนาความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผู้เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ยังต้องได้รับการส่งเสริมในด้านทัศนคติที่ดีต่อความเป็นไทย ไม่หลงใหลกับค่านิยมต่างชาติ จนเกิดการลอกเลียนแบบ ทำให้ลี้มวัฒนธรรมอันดีงามของไทย มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า จุดควรพัฒนา ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการพัฒนาการสอน โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยการคิด ได้ปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ มีการให้วิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้นักเรียนแสวงหาความรู้จากสื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ทดสอบประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศบริหารชั้นเรียนเชิงบวก สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ

การเรียนรู้ และผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกคน และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ได้รับการนิเทศ พร้อมทั้งให้คำแนะนำจากคณะกรรมการนวัตกรรมการของเขตพื้นที่การศึกษา แต่ยังคงมีจุดควรพัฒนา ได้แก่ ควรนำภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนทันที เพื่อนักเรียนนำไปใช้พัฒนาตนเองย้อนกลับแก่นักเรียนทันทีเพื่อนักเรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง ขณะเดียวกัน โรงเรียนชุมชนหนองหิน มีการวางแผนพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้น ประกอบด้วยแผนปฏิบัติงานที่ 1 ระดมทรัพยากร เพื่อจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนส่งเสริมความเป็นเลิศ มีทักษะการคิดพื้นฐาน และแสวงหาความรู้ได้ และสื่อสารได้ แผนปฏิบัติงานที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน ตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา ซึ่งจุดที่ควรพัฒนานั้น ได้แก่ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ รู้จักแสวงหาความรู้จากสื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากโรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่ไม่เพียงพอ ขาดระบบการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งโรงเรียนจะต้องจัดหาสื่อเทคโนโลยีให้เหมาะสมและเพียงพอ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูผู้สอนใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและแผนปฏิบัติงานที่ 3 โรงเรียนชุมชนหนองหิน จะดำเนินงานจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ (รายงานการประเมินตนเองโรงเรียนชุมชนหนองหิน, 2563: 41-45)

จากบริบทโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนชุมชนหนองหินตลอดมา จากปัญหาที่พบและการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีทั้งในและต่างประเทศ พบว่า แนวทางที่ควรนำมาใช้ ใน การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนอีกประการหนึ่ง คือ แผนปฏิบัติงานที่ 2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการสนับสนุนให้มีการจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เพิ่มคุณภาพผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) และผลการประเมินทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ให้กับโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยดำเนินการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการในประเด็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีผ่านกระบวนการสังเคราะห์ องค์ประกอบที่แสดงถึงพฤติกรรมของข้าราชการครูโรงเรียน

ชุมชนหนองหิน ในการนำไปพัฒนาตนเองให้มีภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่กล่าวถึง การพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง ซึ่งที่ผ่านมา คุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่พอใจของสังคมและยังมีปัญหาต่าง ๆ มากมายที่ยังต้องเร่งแก้ไขให้เกิด คุณภาพต่อสถานศึกษา ชุมชนสังคมและประเทศชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เรียนยังมีปัญหาด้านสติปัญญา มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่ยังอยู่ในระดับต่ำระดับเขาวัวปัญหามีค่าเฉลี่ยลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักของการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-net) ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนเทียบกับนานาชาติประเทศทั่วโลกและในอาเซียนไทยยังอยู่ในระดับที่ต่ำ ทักษะการเรียนรู้และการใฝ่หาความรู้ของคนไทย พบว่า เพิ่มขึ้นแต่ยังขาดความสามารถในการจัดการและการสังเคราะห์ข้อมูลทักษะด้านภาษาของแรงงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการมีแนวโน้มลดลงผลผลิตของการศึกษากับความต้องการกำลังแรงงานพบว่า มีความไม่สอดคล้องกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 4)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจทำวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2 เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.2.3 เพื่อรับรององค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.4 เพื่อศึกษาผลการนำการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 องค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยอะไรบ้าง

1.3.2 โมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.3.3 องค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับใด

1.3.4 ผลการนำการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ เป็นอย่างไร

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

องค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ประกอบด้วย

1.5.1 ระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ประกอบด้วย

1.5.1.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาเอก หรือสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามาไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.5.1.2 กลุ่มศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาเอก หรือไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ที่เกี่ยวข้องกับทางการศึกษา

2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.5.1.3 กลุ่มข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ หรือ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้

2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หรือครูเชี่ยวชาญ ด้านการจัดการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.5.2 ระยะที่ 2 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มบริหารวิชาการ และข้าราชการครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เขต 2 และเขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 339 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 401 คน ข้าราชการครู จำนวน 2,967 คน รวมทั้งสิ้น 3,368 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มบริหารวิชาการ และข้าราชการครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ แฮร์และคณะ (Hair et. al., 2010: 127) ที่เสนอ เกณฑ์อัตราส่วนกลุ่มตัวอย่าง 5-10 คน ต่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว การวิจัยนี้มีตัวแปรรวม 54 พารามิเตอร์ กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีขนาดระหว่าง 270-540 คน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่าง 9 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 486 คน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยจับสลากสถานศึกษาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

1.5.2.3 ผู้เชี่ยวชาญประเมินตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย

1) กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาเอก หรือสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

1.2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามากไม่น้อยกว่า 10 ปี

2) กลุ่มศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาเอก หรือไม่ต่ำกว่า ปริญญาโทที่เกี่ยวข้องกับทางการศึกษา

2.2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ศึกษาธิการวิทยฐานะ ศึกษาธิการเชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

3) กลุ่มข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หรือ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการเรียนรู้

3.2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หรือครูเชี่ยวชาญ ด้านการจัดการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.5.3 ระยะที่ 3 รับรององค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทาง วิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5.3.1 ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร การศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ระดับปริญญาโทและเป็น ผู้บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน และข้าราชการครู ที่ดำรงตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญ การพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทาง วิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการยืนยันความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5.4 ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

1.5.4.1 การศึกษาผลการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้กับครูผู้สอนโรงเรียนชุมชนหนองหิน จำนวน 31 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564

1.5.4.2 สรุปผลการใช้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้ทดลองใช้แล้วนำมาเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

1.5.4.3 ประเมินความพึงพอใจต่อการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน จำนวน 31 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูเพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework) โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย Lieberman (2000: 25) ; Katzenmeyer and Moller (2001: 15) ; Supovitz and Poglingo (2001: 7-18) ; Ubben and Hughes (2001: 27-33) ; Crowther et al. (2002: 25) ; Suranna and Moss (2002: 26) ; Marilyn Helen King (2002: 7) ; MacNeill, Cavanagh and Silcox (2003: 3-9) ; Selly J. Zepeda (2003: 10) ; York-Barr and Duke (2004: 26) ; Blasé and Blasé (2004 as cited in Daniel O. Poirier, 2009: 19-21) ; Alig-Mielcarek and Hoy (2005:) ; Collett Bloom

(2005: 75) ; Fisher (2007: 52) ; Churches (2008 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556: 39-40) ; Richard Jones (2010: 7-9) ; Flamand (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556: 32-33) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2) ; อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 22) ; จารุภัทร บุญส่ง (2556: 172-174) ; วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556: 226) ; พรรณนา เสาวรสและนันทิยา น้อยจันทร์ (2559: 1) ; ชีรธร สุธีธรและคณะ (2559: 54)

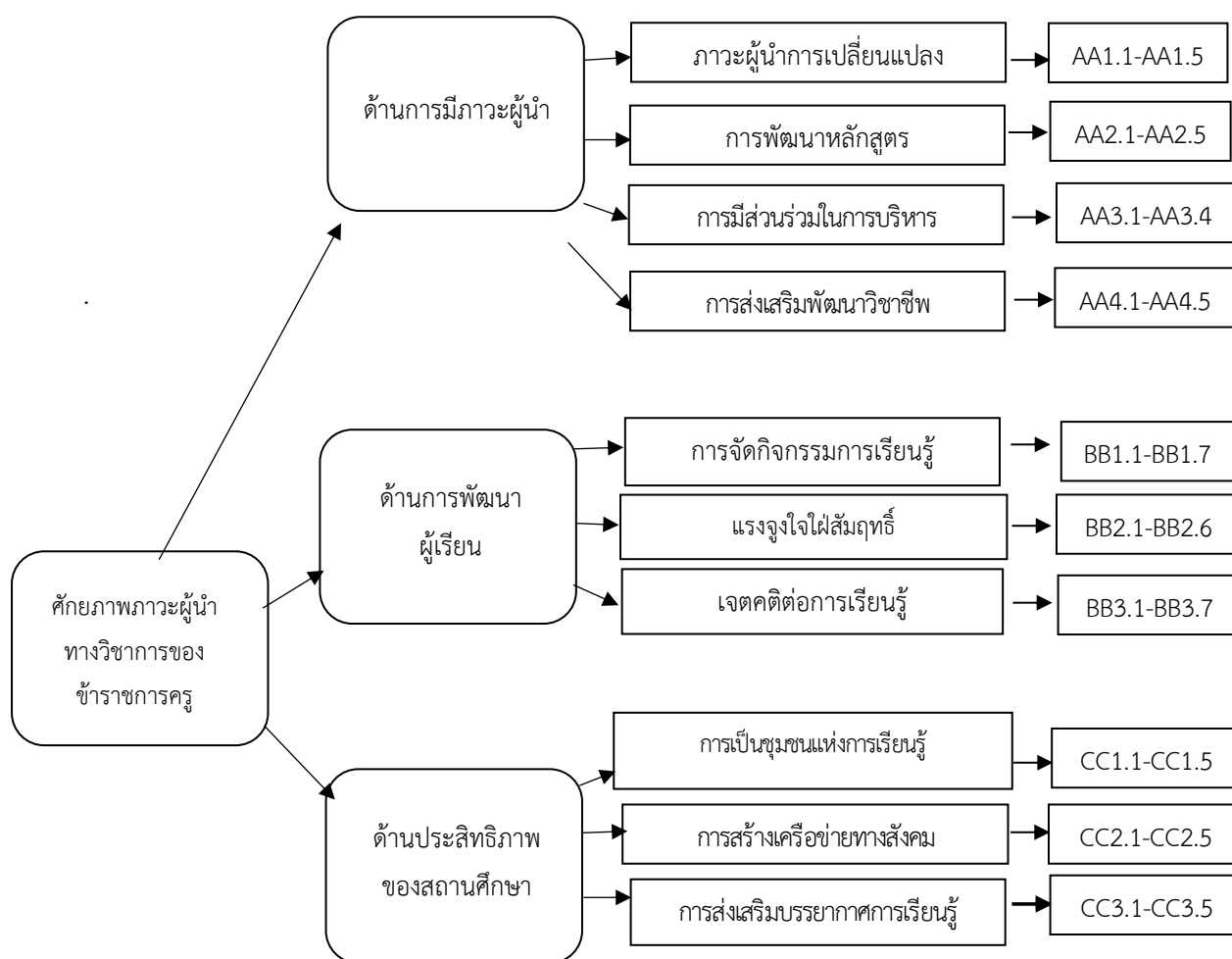
กลุ่มที่ 2 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ House (1971: 22-44) ; Burns (1978: 20) ; Quinn and Hall (1983 อ้างถึงใน Bass, 1985: 110) ; Bass and Avolio (1990: 120-123) ; Conger and Kanungo (1998: 126-136) ; Hoy and Miskel (2008: 121) ; Yukl (1989: 21) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ Taba (1962: 12) ; Tyler (1969:) ; Saylor and Alexander (1974: 27) ; Zais (1976: 15-16) ; Wheeler, 1967 อ้างถึงใน Print, 1993: 69-74) ; Onstein and Hunkins (1993:) ; Oliva (2009:) Grattthorn et al. (2019:) ; บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553: 178) ; ชนัท ธาตุทอง (2553: 91-98) ; วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554: 99) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ได้แก่ Robert and Irving (1961: 39-47) ; Vroom and Yetton (1973: 156) ; Likert (1981: 40) ; Cohen and Uphoff, (1981) ; Maslow (1987: 25) ; ทรงวุฒิ เรืองวาทศิลป์ (2550) ; ประชุม สุวดี (2551) ; ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรมและพรณทิพย์ เพชรมาก (2551) ; เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) ; วรณศิลป์ พีรพันธุ์ (2553) ; วันชัย วัฒนศัพท์ (2553) องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ Danielson (2007) ; Vescio, Ross and Adams (2008) ; Darling-Hammond, Wei, Andree, Richardson, and Orphanos (2009) ; Ronfeldt, Farmer, McQueen and Grissom (2015) ; Vega (2015) ; The Alberta Teachers' Association (2016) ; นาเรรัตน์ รักวิจิตรกุล (2560: 25-27) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561: 84)

กลุ่มที่ 3 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ Hough and Duncan (1970: 144) ; Good (1973: 588) ; Hills (1982: 266) ; มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553: 1) ; สุนน อมรวิวัฒน์ (2553: 460) ; ทิศนา ขัมมณี (2553: 323) ; กรมวิชาการ (2534, อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2553: 308-309) ; สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา: 2552: 9-22) ; จามจุรี จำเมืองและจำนงค์ หอมแย้ม (2554: ออนไลน์) องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ Eggen and Kauchack (2004) ; Seng and other (2003) ; Steers and Porter (1979: 12) ; McClland (1953) ; Atkinson (1964) ; Secort and Backman (1964) ; Lindgren (1967) ; Rabideau (2005) ; Sagie (1996: 431-444) ; ปราณี หล้าปัญญา

และชิตชนก เชิงเชาว์ (2553) ; ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ (2554) ; วลัยพรรณ พรไพโรสาร (2557: 6) ; สุตารัตน์ ชีรธรรมธาดา (2558) องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ได้แก่ Thurstone (1967: 49) ; Munn (1972: 610) ; Triandis (1973: 2) ; Anastasi (1976: 541) ; Allport (อ้างถึงใน พัชราทิพย์ทัศน, 2554: ออนไลน์) ; Zimbardo and Ebbersen (1970 อ้างถึงใน สลิลทิพย์ เลิศพงศ์ภากร: 2554) ; Maslow (1962) ; ศุภวัฒน์ ปภัสสรากาญจน์ (2553) ; ศศิกานุจน์ ชีณอม (2553: 58) ; ลัดดา กิติวิภาต (2554: 3) ; บุญเรือง ศรีเหรียญ (2554) ; ทองดี ศรีอัญญ์ (2555) ; ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2555: online) ; อริสรา จรุงธรรม (2559)

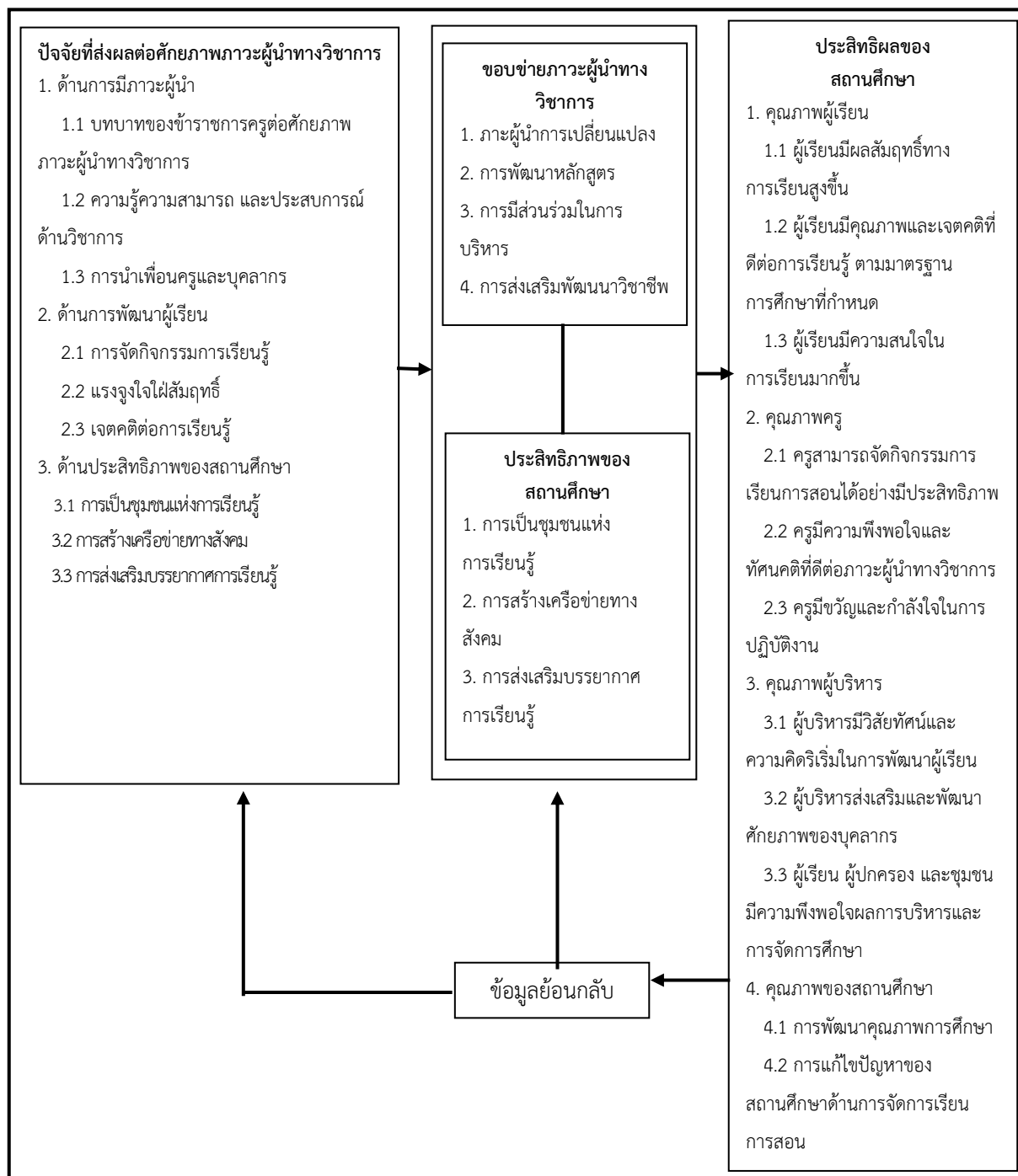
กลุ่มที่ 4 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วรรณะ บุชบา (2553) ; ธีรพร บุญรักษา (2553) ; แพนศรี ศรีจันทิก (2554) ; ศยามน อินสะอาดและคณะ (2556) ; ณัฐริกา นครสูงเนิน (2556) ; ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) ; ไชยสิทธิ์ ปิยะมัตย์ (2556) ; เปรมศิริ เนื่อเย็น (2556) ; รุสนานี ยาโม (2556) ; จุลี ศรีชะโคตร (2557) ; ชุติพร เกลี้ยงสงและทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ได้แก่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 36-43 อ้างถึงใน วนิดา ก่องคำ 2554: 8) ; พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547: 48 อ้างถึงใน วนิดา หริกประโคน, 2563: 30) ; คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553: 33) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 33) ; พิสิฐ เทพไกรวัล (2554: 288) ; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2555: 197) ; จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์ (2555: 48) ; อุดมสิน คันธภูมิ (2558: 24) ; จิรภัทร มหาวงค์และคณะ (2559: 66) ; วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559: 124) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ได้แก่ Poole, Okeafor and Sloan (1989) ; Slavin (1995 cited in Jacobsen, Eggen, and Kauchak, 1999) ; Jacobsen, Eggen and Kauchak (1999: 268-270) ; Ryan and Deci (2000: 54) ; Arends (2001: 90-91) ; Brunning et al. (2004) ; Kauchak and Eggen (2007: 127) ; กรมวิชาการ, 2539: 18-24) ; ทิศนา ขัมมณี (2555: 120)

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูได้ องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 10 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ จำนวน 54 ตัวบ่งชี้ รายละเอียด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงโมเดลองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในตัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สามารถทำให้ปรากฏหากได้รับการพัฒนาหรือกระตุ้นจากสภาวะแวดล้อมภายนอก อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจสูงสุด ศักยภาพเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาจนเกิดเป็นทักษะ ความรู้ ทักษะ และอุปนิสัยเป็นสำคัญ เพื่อให้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวได้แสดงออกมาเกิดเป็นผลงานที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร

1.7.2 องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการข้าราชการครู หมายถึง การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงสภาวะการณ์หรือคุณลักษณะศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย

1.7.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยพัฒนาความสามารถของเพื่อนร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร โดยมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของเพื่อนร่วมงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม

1.7.2.2 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรมีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

1.7.2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

1.7.2.4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้

อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม

1.7.2.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้สอน ผู้เรียน สิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้

1.7.2.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ข้าราชการครูให้การส่งเสริม สนับสนุน คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ของตนเองที่ฝึกฝนในการเรียนรู้ แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ให้สำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบ มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรคและมีความอดทนสูงจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

1.7.2.7 เจตคติต่อการเรียนรู้ หมายถึง ข้าราชการครูสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีความรู้สึก นึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรม หรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อประสบการณ์หรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ การเกิดเจตคติ เป็นผลมาจากสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิม การถ่ายทอดจากบุคคล สื่อต่าง ๆ และ ความต้องการของบุคคล เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาเจตคติของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับกลุ่มอ้างอิงและบุคคลอ้างอิง ซึ่งใช้อิทธิพลทางสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นตัวแบบ สามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ความเชื่อ และเกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้

1.7.2.8 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่โรงเรียนมีการส่งเสริม และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเอง และโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันออกเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ต่อตนเองและผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

1.7.2.9 การสร้างเครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารในการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่ม สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ เข้ามารวมพลังด้วยการมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและ

ร่วมรับผลประโยชน์ จัดให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

1.7.2.10 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู ในการสร้างแรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยา การจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพและการเป็นครูที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.7.3 ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.4 ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 10 ตัวแปรแฝง 54 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ และ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 15 ตัวบ่งชี้

1.7.5 การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู หมายถึง กระบวนการสร้างและพัฒนาเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้องค์ประกอบ ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง เทคนิควิธีการที่ใช้ในการทดสอบ เชิงเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงที่ใช้แทนตัวแปร หลาย ๆ ตัวแปรทางทฤษฎีกับความตรงเชิงโครงสร้าง

1.7.7 น้ำหนักองค์ประกอบ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้องค์ประกอบ ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู กับองค์ประกอบโดยพิจารณาจากการคัดเลือก องค์ประกอบที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.30

1.7.8 ความสอดคล้องกับความตรงเชิงโครงสร้าง หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่พบค่า

1.7.8.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistic: χ^2) หากโมเดลที่สร้างขึ้นมีค่า ความน่าจะเป็นที่คำนวณได้ (ค่า P) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่า โมเดลที่สร้างขึ้นมี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบสมบูรณ์ซึ่งซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ยากที่จะหาโมเดลที่มี ความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ได้ จึงนิยมใช้สัดส่วนค่าไค-สแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) แทน

1.7.8.2 สัดส่วนค่าไค-สแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) โมเดลที่มีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.8.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าของ GFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก

1.7.8.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นดัชนีความกลมกลืนที่นำมาปรับแก้โดยคำนึงองศาอิสระ จำนวนตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าของ AGFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก

1.7.8.5 ดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืน (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างโมเดลสมมติฐาน (Hypothesized Model) กับโมเดลอิสระ (Independence Model) มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าของ CFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.8.6 ดัชนีความกลมกลืนแบบประหยัด (Parsimony Goodness of Fit Index: PGFI) เป็นดัชนีที่แสดงถึงความกลมกลืนและความซับซ้อนของตัวแบบ ที่ให้ค่าดัชนีต่ำกว่าค่าสถิติพื้นฐานตัวอื่น ๆ (Normed Indices) มีค่าระหว่าง 0-1 ค่า PGFI ไม่มีค่ามาตรฐานที่ชี้ว่า ค่าสูงเท่าใดที่แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนแบบประหยัด แต่หากค่าของ PGFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบมีความกลมกลืนแบบประหยัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก

1.7.8.7 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าดัชนีที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตามองศาอิสระ โดยค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก (Close Fit) หากค่า RMSEA มีค่าใกล้เคียงหรือไม่เกิน 0.08 ถือว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อยู่ในระดับยอมรับได้ แต่ถ้าสูงมากกว่านี้ ถือว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.8.8 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) เป็นค่าดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากรกับการประเมินค่า ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นตัวมาตรฐาน (Standard Variables) โดยที่ค่า RMR ใกล้ศูนย์มาก (ควรมีน้อยกว่า 0.50) แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.9 โครงสร้างองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู หมายถึง องค์ประกอบที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.7.10 ภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการครูโรงเรียน ชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง ความสามารถในการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการ พัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสามารถในการส่งเสริมพัฒนา วิชาชีพ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความสามารถในการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการมีเจตคติต่อการเรียนรู้ ความสามารถในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ความสามารถ ในการสร้างเครือข่ายทางสังคม และความสามารถในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียนชุมชนหนองหิน

1.7.11 ระดับการปฏิบัติ หมายถึง ระดับการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

1.7.12 ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้าราชการครู ที่มีต่อองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียน ชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประโยชน์ที่จะได้รับ ดังนี้

1.8.1 ทราบองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.8.2 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปประกอบการพิจารณา กำหนด แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

2.1.1 ความหมายของศักยภาพ

2.1.2 องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

2.2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของข้าราชการครู

2.2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

2.2.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3.2 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3.4 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3.5 ขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3.6 ขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.4.3 ความสำคัญของความพึงพอใจ

2.5 บริบทโรงเรียนโรงเรียนชุมชนหนองหิน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

2.1.1 ความหมายของศักยภาพ

ศักยภาพ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Competency” ปัจจุบันพบว่า มีการใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะใช้กับบุคลากรในองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973: 1-14) กล่าวว่า ศักยภาพ คือ บุคลิกภาพที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (L.M. Spencer and S.M. Spencer, 1993 อ้างถึงใน สุจิตรา ธนानันท์, 2552) กล่าวว่า ศักยภาพ เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดโดย การใช้เกณฑ์มาตรฐาน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2552: 6) ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการครู เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการครูมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการครูผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ยกตัวอย่าง เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะเป็นหน้าที่หลักของข้าราชการครู คือการให้บริหารแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง หน่วยงาน องค์กรภายนอก เป็นต้น ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

สุจิตรา ธนานันท์ (2552) กล่าวว่า ศักยภาพ คือ ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของคนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะ ของแต่ละบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

ชัยญาณัฐ จิณณัฐชา (2554: 11) กล่าวว่า ศักยภาพ คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ สรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 1095 อ้างถึงใน มาลี ผลไม้, 2558: 7) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝง อำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550: 9 อ้างถึงใน มาลี ผลไม้, 2558: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของศักยภาพว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 หมายถึง ลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attributes) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait)

กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะพื้นฐาน (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

สริสา ตระกูลวงษ์ (2540: 9 อ้างถึงใน ภาวัต ธนสารแสนล้าน, ม.ป.ป.: 79) ได้กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง สภาวะความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและอารมณ์ของบุคคลที่พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยวิธีการหนึ่ง เพื่อก่อให้เกิดการกระทำที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดความสำเร็จ ความพร้อมจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้ วุฒิภาวะ ประสบการณ์ทางสังคมหรือความรู้เดิม หรือแรงจูงใจ

มณฑิรา ยืนนาน (2544: 17 อ้างถึงใน ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล, 2557: 187) ได้กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถสูงสุดในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เป็นศักยภาพ จึงเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในตัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สามารถทำให้ปรากฏหากได้รับการพัฒนาหรือกระตุ้นจากสภาวะแวดล้อมภายนอก อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจสูงสุด ศักยภาพเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา จนเกิดเป็นทักษะ ความรู้ ทศนคติ และอุปนิสัย เป็นสำคัญ เพื่อให้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวได้แสดงออกมา เกิดเป็นผลงานที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร

มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของศักยภาพสำหรับบุคคลหรือสำหรับองค์กร คือ

1. สำหรับบุคคล

1.1 รู้จุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง

- 1.2 รู้เส้นทางความก้าวหน้า
- 1.3 รู้ตัวชี้วัดมาตรฐานทางวิชาชีพ
2. สำหรับองค์กร
 - 2.1 มีแผนพัฒนาบุคคล
 - 2.2 มีเป้าหมายชัดเจน
 - 2.3 มีกรอบมาตรฐานวิชาชีพ/การวัดประเมินความสามารถ

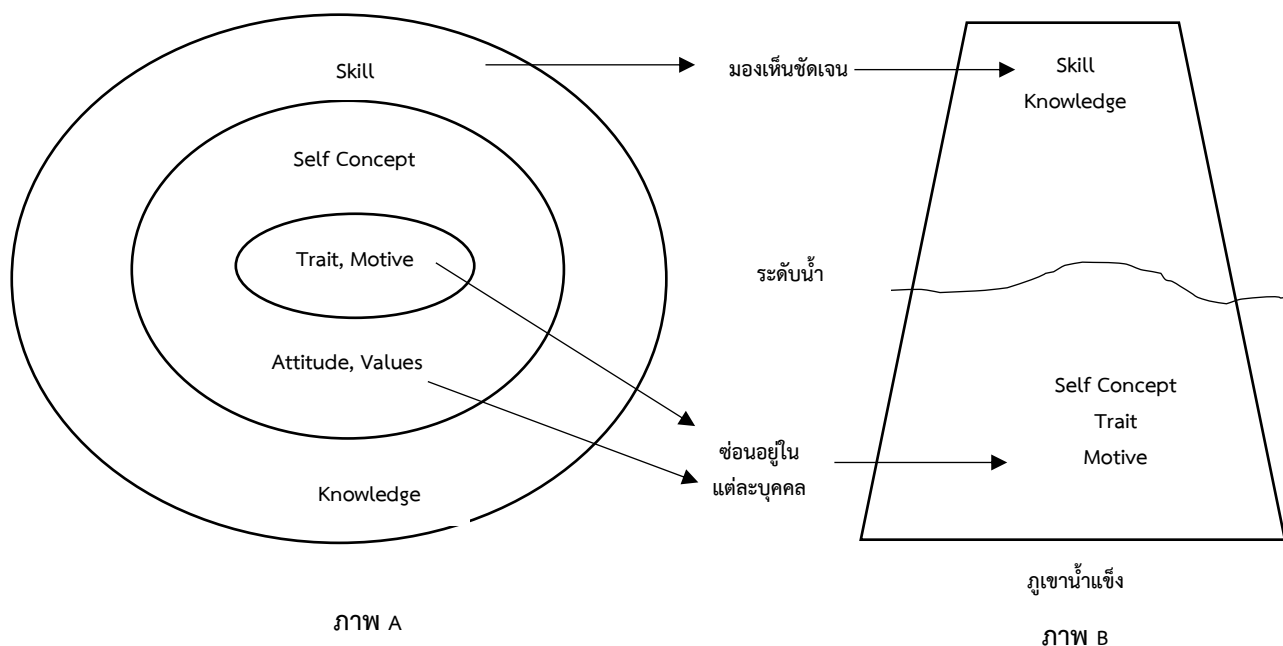
นอกจากนี้ สุจิตรา ธนารักษ์, (2552) ได้อธิบายถึงลักษณะที่สำคัญต่าง ๆ ของศักยภาพ ดังต่อไปนี้ 1) คุณลักษณะ (Characteristics) เนื่องจากขีดความสามารถเป็นคุณลักษณะภายในของ บุคคล (Under Characteristic) ดังนั้นการจำแนกถึงแนวทางพฤติกรรม การคิด หรือความเห็นใน สถานการณ์หนึ่ง ๆ สามารถกระทำได้โดยการพิจารณาถึงคุณลักษณะของขีดความสามารถใน 5 รูปแบบ ดังต่อไปนี้ 1.1) แรงจูงใจ (Motives) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำซึ่งจะเป็นแรงขับให้เลือกพฤติกรรมที่แสดงออก 1.2) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) เป็นลักษณะนิสัยทั่วไปที่จะตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ที่เผชิญ โดยสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้นและการร่วมมือ 1.3) แนวคิดต่อตนเอง (Self-Concept) เป็นทัศนคติคุณค่า และความคิดฝันของบุคคลซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจและทำนายถึงพฤติกรรมของสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 1.4) ความรู้(Knowledge) เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีเนื้อหาแตกต่างเฉพาะด้านของ บุคคล 1.5) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย ความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ใช้ความรู้กำหนดเหตุและผลหรือการวางแผนในการจัดการรวมถึงการตระหนักในความซับซ้อนของข้อมูลได้ 2) ความสามารถเชิงเหตุผล (Causal Related) เป็นขีดความสามารถด้านแรงจูงใจ คุณลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงแนวความคิดของบุคคลที่จะรวมกันเป็นความมุ่งมั่นในแต่ละบุคคลเพื่อทำนายถึงทักษะ พฤติกรรม การกระทำ ตลอดจนนำไปทำนายผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์และประเมินผล 3) เกณฑ์ที่ใช้อ้างอิง (Criterion Reference) เป็นเกณฑ์ที่ใช้กำหนดศักยภาพ โดยต้องผ่านการทำนายอย่างมีนัยสำคัญ เช่น วิธีการทางสถิติซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ศึกษาส่วนมากจะมี 2 ลักษณะ ได้แก่ เกณฑ์ปฏิบัติงานสูงสุด (Superior Performance) เป็นการปฏิบัติงานที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน หรือว่าสามารถปฏิบัติงานให้ดีที่สุด สถานการณ์การทำงาน และเกณฑ์ในอีกลักษณะหนึ่ง ได้แก่ เกณฑ์ของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Performance) ซึ่งเป็นเกณฑ์ของระดับการทำงาน ขั้นต่ำที่สามารถยอมรับได้ 4) ศักยภาพเชิงระบบ เป็นขีดความสามารถของการปฏิบัติงานในองค์การที่พิจารณาตามความสามารถของปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ซึ่งประกอบด้วยขีดความสามารถใน

เรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้ 4.1) ศักยภาพตามลักษณะงาน (Competency as Tasks) เป็นการแสดงถึงขีดความสามารถจากการแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้ 4.2) ศักยภาพตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results) ลักษณะของขีดความสามารถที่สามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งผลลัพธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้จะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์รวม 4.3) ศักยภาพตามผลของการกระทำ (Competency as Output) ศักยภาพใน ลักษณะนี้จำเป็นที่จะต้องค้นหาความต้องการของผู้มารับบริการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของการให้บริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ออกมาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ และกำหนดคุณภาพมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองต่อความต้องการ 4.4) ศักยภาพตามความรู้ทักษะ และทัศนคติ (Competency as Knowledge Skill and Attitude) คนที่มีความเฉลียวฉลาดนั้นสามารถวินิจฉัยได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกหรือวิธีการในการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในส่วนของขีดความสามารถในลักษณะนี้จะต้องแยกแยะออกมาให้เห็นว่า ความรู้ทักษะและทัศนคติอะไรบ้างที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนี้จะรวมไปถึงการมุ่งมั่นในความสำเร็จของเป้าหมาย การค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดลำดับความสำคัญของการทำงาน 5) ศักยภาพที่แต่ละคนมีอยู่ (Competency as Attribute Bundle) กระบวนการของขีดความสามารถทางความรู้ทักษะและทัศนคติเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำ การจูงใจ เป็นต้น ดังนั้นการพัฒนา ศักยภาพ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับ ญาณลักษณ์ วีระสมบัติ (2546 อ้างถึงในสุจิตรา ธนानันท์, 2552) ได้จำแนกประเภทของศักยภาพออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ด้วยกัน ดังนี้ 1) ศักยภาพหลักขององค์กร (Core Competency) ขีดความสามารถที่เป็นแกนหลักขององค์กร เป็นขีดความสามารถที่ทุกคนในองค์กรต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกัน เนื่องจากความสามารถและคุณสมบัตินี้เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่วางไว้ ตลอดจนยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงค่านิยมที่คนในองค์กรมีและถือปฏิบัติร่วมกัน ยกตัวอย่าง เช่น การมุ่งมั่นที่ผลงานความคิดสร้างสรรค์ การบริหาร การเปลี่ยนแปลง เป็นต้น 2) ศักยภาพ ของข้าราชการครูในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงาน (Managerial Competency) จะต้องมีความแตกต่างกันไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหาร ลักษณะของขีดความสามารถประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวังความกว้างและความลึกของความสามารถที่ข้าราชการครูจะต้องมีก่อนที่จะได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบ ยกตัวอย่าง

นอกจากนี้ ประเภทของศักยภาพ ยังแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) ชีตความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของข้าราชการครูทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของข้าราชการครูในองค์กรโดยรวม ถ้าข้าราชการครูทุกคนในองค์กรมีชีตความสามารถประเภทนี้ก็จะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร 2) ชีตความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งผู้บริหาร และข้าราชการครู โดยแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based) แตกต่างตามตำแหน่งการบริหารและการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ซึ่งข้าราชการครูในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น การวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น 3) ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ความสามารถในงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม ตำแหน่งครูควรต้องมีความรู้ทางการจัดการและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกชีตความสามารถชนิดนี้ว่า Functional Competency หรือ Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้ หรือ อาจกล่าวได้ว่า ชีตความสามารถชนิดนี้เป็นชีตความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะพฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่การทำงานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

2.1.2 องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่



ภาพที่ 3 แสดงความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C. McClelland (1973)

จากภาพอธิบายได้ว่า ภาพ A คือ องค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 5 ประการของศักยภาพ ภาพ B คือ การแบ่งองค์ประกอบของศักยภาพตามความยากง่ายของการพัฒนา

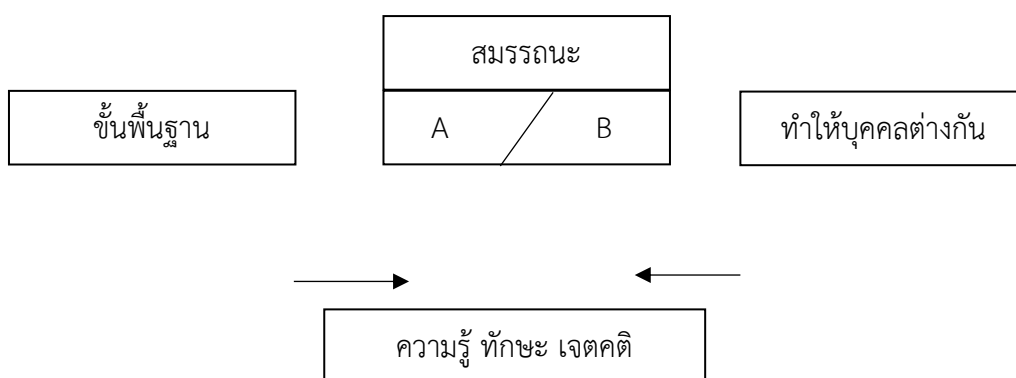
กล่าวคือ ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) นั้น เป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่เป็น Self-Concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจและแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (Stress Tolerance) เป็นต้น

แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนไว้ ดังนี้

- 1) Skills คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
- 2) Knowledge คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล
- 3) Self-Concept คือ ทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น
- 4) Trait คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น
- 5) Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน

จากภาพ จะพบว่า Skill และ Knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง Skill และ Knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรงและมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

ดังนั้น บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลลีแลนด์กล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจหรือความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 4 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากภาพ ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่ศักยภาพ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดศักยภาพ ดังนั้น ความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่ใช่ศักยภาพ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพ ศักยภาพในที่นี้หมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่าง เช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถและมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นศักยภาพ ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้าน ถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่งได้ ถือว่าเป็นศักยภาพ หรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่ศักยภาพ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐาน ถือว่าเป็นศักยภาพ ศักยภาพตามนัยดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ศักยภาพขั้นพื้นฐาน (Universal Basic Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมี เพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. ศักยภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน หรือสูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ศักยภาพ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกคือส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน พัฒนาได้ไม่ยาก หากได้มีการฝึกฝนและการศึกษาค้นคว้า มีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) เรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills ส่วนที่สองคือ ส่วนที่ซ่อนอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง หรือเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ดังนี้

เทเนนโบม, เวสเลอร์และมาสซาริก (Tennenbaum, Weschler and Masaarik, 1961: 24) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจ มีอิทธิพล มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ หรือเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น

ฮาลพิน (Halpin, 1969: 27-28) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลภายในหน่วยงานมากกว่าบุคคลอื่น
2. เป็นผู้ที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น
3. เป็นบุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงานดำเนินไปสู่

จุดมุ่งหมายที่วางไว้

4. เป็นผู้ที่ได้รับเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ
5. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงาน หรือเป็นหัวหน้างาน

ยุกส์ (Yukl, 1998: 2) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายจากบุคคลอื่นในกลุ่ม ที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

โอเวนส์ (Owens, 2004: 202) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้แสดงเจตนาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีความผูกพันกับผู้ตาม เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์

สภาพร ปิ่นเจริญ (2556: 4) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลพยายามทำให้บุคคลอื่นกระทำบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการให้พวกเขากระทำแล้วนั้น คือ การที่เป็นผู้นำได้ทำหน้าที่ผู้นำแล้วความเป็นผู้นำจึงควรอยู่ควบคู่กับการเป็นผู้บริหาร

สมุทร ชำนาญ (2556: 51) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่หรือมีบทบาทเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้าหรือได้รับการยอมรับให้นำในสถานการณ์นั้น ๆ

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจแทนผู้อื่นได้ มีความสามารถในการชักจูง จูงใจให้อื่นปฏิบัติหรือกระทำบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการตามที่ได้กำหนดแนวทางไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

เฮมฟิลและคุน (Hemphill and Coon, 1957: 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลเมื่อเข้ากำกับกิจกรรมของกลุ่มเพื่อบังคับให้ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974: 411) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความริเริ่มและอ้างไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

คัทซ์และคานห์ (Katz and Kahn, 1978: 528) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การเพิ่มของอิทธิพลที่เหนือกว่าการปฏิบัติตามกลไก ตามคำสั่งในงานประจำขององค์กร

เบอร์น (Burn, 1978: 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การดำเนินการเมื่อผู้คนระดมกำลังทางสถาบัน การเมือง จิตวิทยาและทรัพยากรอื่น เพื่อจะปลุกเร้า มีส่วนร่วม และสร้างความพอใจต่อแรงจูงใจของผู้ตาม

เจคอปและเจค (Jacobs and Jaque, 1990: 28 อ้างถึงใน พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2558: 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการให้จุดมุ่งหมาย (ที่เปี่ยมไปด้วยทิศทาง) ต่อความพยายามของกลุ่มและเป็นเหตุให้เกิดความพยายามมุ่งมั่นในการบรรลุจุดหมาย

ล๊อค (Locke, 1991: 2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการ เพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ซีน (Schein, 1992: 2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการก้าวข้ามวัฒนธรรม เพื่อเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงวิวัฒนาการ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้มากขึ้น

ลือเนนบูร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2000: 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การชักจูงให้คนอื่นตั้งใจทำงานตามจุดหมายของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก

โดนัลด์สัน (Donaldson, 2001: 41) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อถือความคิดและยอมทำตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

เจิง (Cheng, 2002 อ้างถึงใน มนัส ทวีกัน, 2561: 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนในองค์กรตื่นตัว มุ่งทำงานตามจุดหมายจนกระทั่งบรรลุผล

ดูบริน (Dubrin, 2004: 31) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

โอเวนส์ (Owens, 2004: 263) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ลดความขัดแย้ง สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

ยุกส์ (Yukl, 2006: 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นให้เข้าใจและเห็นพ้องกับสิ่งที่ต้องการให้ทำให้สำเร็จและวิธีการทำสิ่งนั้น และเป็นกระบวนการของการอำนวยความสะดวกและกลุ่มคนให้สามารถทุ่มเทความพยายาม เพื่อผลสำเร็จในวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ฮักส์, กิเนตต์และเคอร์ฟี (Hughes, Ginnett and Curphy, 2009 อ้างถึงใน ไพสิน ชัยตรี, 2554: 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปรัชญาการที่ซับซ้อนซึ่งเกี่ยวข้องกับ ผู้นำผู้ตาม พฤติกรรมของผู้นำและผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการแสดงออกของผู้นำ

นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2013: 23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลโน้มน้าวกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน ซึ่งนิยามนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ไม่ใช่คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวผู้นำ แต่เป็นเหตุการณ์การแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งเน้นให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำไม่ใช่สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากด้านเดียว แต่เป็นสถานการณ์ที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

สัมา รธนินธ์ (2553: 13-14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง โดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554: 305) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ

บุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์
ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2554: 54) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ตัวบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง
ส่วนภาวะผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถ ทักษะและกระบวนการที่นำมาใช้ในการนำกลุ่มให้ไปสู่จุดหมาย

อำนาจ ชนะวงศ์ (2554: 2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใน
การทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย สามารถโน้มน้าวใจของผู้ใต้บังคับบัญชา
มากกว่าการใช้อำนาจหรืออิทธิพลบังคับ

ไชยา ภาวะบุตร (2555: 282) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ
ในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงาน
ในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

การตี อนันต์นวี (2555: 77) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์
ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งสมาชิก
ในกลุ่มเชื่อว่า มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือ
การกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้
สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555: 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร
จะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งอรุณ รักรัตน์ (2556: 57) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร
ที่แสดงให้เห็นความรู้ความสามารถในการเผชิญกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลง เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์
เป็นผู้กำกับทิศทางของสถานศึกษา

กนกอร สมปราชญ์ (2556: 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรืออำนาจ
หน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อสมาชิกในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการหรืออำนวยการ
โดยใช้กระบวนการติดต่อ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จิระ หงส์ตารมภ์ (2555: 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพล
ต่อกลุ่ม สามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพจิตร จิวสุภา (2556: 42) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้
กระบวนการในการบริหารงาน ใช้อำนาจที่มีอยู่ในตนเอง เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ รับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมผู้ร่วมงาน มีความอดทน กล้าตัดสินใจ ภาวะผู้นำเป็น

พฤติกรรมที่สังเกตได้และสามารถวัดได้จากการแสดงออกในการกระทำของผู้นำ และสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

รัชดาพร วรรณจันทร์ (2557: 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีศิลปะในการชักจูง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และเป็นกระบวนการสร้างอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายในสถานการณ์หนึ่ง ๆ

เกรียงศักดิ์ วงศ์รตนะ (2557: 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว จูงใจ ของผู้นำกับผู้ตามหรือกับบุคคล หรือกลุ่มคนได้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพล สามารถโน้มน้าว จูงใจกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติตามหรือทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและนำไปสู่จุดหมายเดียวกัน โดยปราศจากการใช้อำนาจหรืออิทธิพล แต่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554: 60) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษมักจะพบเห็นได้จากผู้นำทางการเมืองกับผู้นำทางศาสนามากกว่าที่จะพบเห็นในวงการธุรกิจหรือวงการทางการศึกษา นักจิตวิทยาศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ โดยดูจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะเฉพาะกาย (Physical Traits) ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีรูปร่างสูงใหญ่กว่า มีน้ำหนักมากกว่า สุขภาพแข็งแรงกว่า มีพลังมากกว่า และมีลักษณะท่าทางภายนอกดึงดูดใจมากกว่าบุคคลทั่วไป แต่ก็มีงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่ดีไม่จำเป็นต้องสูงสง่าเสมอไป ผู้นำที่เตี้ยก็สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้

2. สติปัญญา (Intelligence) ผลการวิจัยได้ข้อสรุปตรงกันว่า คนที่เป็นผู้นำจะมีความเฉลียวฉลาดกว่าคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ

3. คุณลักษณะเฉพาะทางบุคลิกภาพ (Personality Traits) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสามารถมุ่งผลสำเร็จ มีความรับผิดชอบ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีสถานภาพทางสังคม

คุณสมบัติพื้นฐานที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากบุคคลทั่วไป มีดังนี้

1. ความมุ่งมั่น (Drive)
2. แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation)
3. ความซื่อสัตย์ (Integrity)
4. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
5. ความมั่นใจในตัวเอง (Self-confidence)
6. ความรอบรู้ในสิ่งที่ตนเองทำ (Knowledge of the Business)

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ หมายถึง การมีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง มุ่งมั่น รักการเป็นผู้นำ มีความพร้อมที่จะเผชิญและแก้ปัญหาในทุก ๆ ด้าน มีการปฏิบัติงานโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม และมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นไว้วางใจได้

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

มิทเชลและลาร์สัน จูเนียร์ (Mitchell and Larson, Jr., 1987: 435-436) ได้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่

1. ผู้นำเป็นกระบวนการ
2. มีระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล
3. มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานตามต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใด ๆ เป็นกระบวนการ (process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ผู้นำจากการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่ามีลักษณะทั้ง 3 ประการหรือไม่ ในทางตรงข้ามผู้ที่แสดงภาวะผู้นำอาจจะไม่ใช่นำที่แบบทางการ แต่มีองค์ประกอบ 3 ประการนั้น

2. ภาวะผู้นำนอกจากเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่า ไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เข็ญ หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่า ผู้นำมีภาวะผู้นำได้

3. ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่ม หรือองค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่า ผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2554: 9) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผู้นำ คือ ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิก อุปนิสัย ลักษณะอย่างไร
2. ผู้ตาม คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ
3. สถานการณ์ คือ เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

สถาพร ปิ่นเจริญ (2556: 23-25) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Theories of Leadership) ได้มีแนวคิดทางการศึกษา 3 ประการ คือ

1. ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories) บุคคลบางคนเกิดมาเพื่อที่จะเป็นผู้นำ ผู้บริหาร นักการเมือง นักกีฬาและนักร้อง บุคคลที่มีชื่อเสียงเหล่านี้มีคุณสมบัติบางอย่างที่ทำให้พวกเขาแตกต่างจากบุคคลอื่น อาจเรียกทฤษฎีนี้ว่า เป็นทฤษฎีบุคคลสำคัญ หากจะถามว่าทำไมคนผิวดำจึงเล่นกีฬาประเภทชกมวย บาสเกตบอล และกรีฑาประเภทลู่ได้โดดเด่นมาก ๆ คงเป็นคำถามคำตอบของทฤษฎีคุณลักษณะได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะจึงให้ความสำคัญกับคุณลักษณะบางอย่างที่โดดเด่นของผู้นำ เช่น ความรู้สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ บารมี ความเด็ดขาด ความกระตือรือร้น ความเข้มแข็ง ความกล้าหาญ ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่น ความทะเยอทะยาน ความรับผิดชอบ ความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความประนีประนอม วาทศิลป์ มนุษยสัมพันธ์ และการปรับตัว เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีคุณลักษณะได้รับการโต้แย้งอยู่เสมอว่า คุณสมบัติที่โดดเด่นอาจไม่มีความจำเป็นในบางสถานการณ์ หรือบางครั้งอาจเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามด้วยซ้ำไป อีกทั้งคุณลักษณะผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้และพัฒนากันได้ พวกเขาเหล่านั้นอาจไม่ได้มีคุณลักษณะที่ดี ดังคำกล่าวที่ว่า “พรสวรรค์หรือจะสู้พรแสวงได้”

2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) จากความคิดที่ไม่สอดคล้องกันกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งสนใจว่า ผู้นำทำอะไรและอย่างไร ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงรูปแบบของคนที่เป็ผู้นำ (Style) พฤติกรรมซึ่งเกิดขึ้นเป็นประจำ นักพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า ผู้นำที่สร้างขึ้นมาไม่ใช่เป็นกันมาโดยกำเนิด พฤติกรรมดังกล่าว เช่น การมุ่งงานและการมุ่งคน เป็นต้น

2.1 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies) บนพื้นฐานของการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม มีข้อสรุปว่า พฤติกรรมของผู้นำมี 2 แบบ คือ พฤติกรรมแบบมุ่งคน

(Employee-centered Behavior) จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับความแตกต่าง ความเกรงใจ การแสดงความเป็นมิตร ผู้นำประเภทนี้มีคตินิยมว่า “จติกับผู้ใต้บังคับบัญชา” พฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Job-centered Behavior) จะเน้นเรื่องความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ มีการจัดตารางเวลาที่ชัดเจน จะมีสายบังคับบัญชาจำนวนมาก โครงสร้างองค์กรสูง และมีความเป็นระบบราชการมาก อย่างไรก็ตาม นักวิจัยบางคนมีความเชื่อว่า พฤติกรรมแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิภาพต่ำกว่าพฤติกรรมแบบมุ่งคน เพราะผู้นำแบบมุ่งคนจะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมากกว่า

2.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Studies)

พฤติกรรมผู้นำมี 2 มิติ คือ การมุ่งคน (Consideration) เป็นการคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก การยอมรับในความคิดเห็น มีความอบอุ่น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสมอ มีความเสมอภาค การให้คำปรึกษาสร้างความไว้วางใจร่วมกันและการให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่ดีต่อกัน การมุ่งงาน (Initiating Structure) เป็นการคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก มีการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ การทำงานต้องมีมาตรฐาน มีกำหนดการในงานชัดเจนทุกอย่างเกี่ยวกับงาน มีลักษณะเฉพาะเจาะจง อย่างไรก็ตาม การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พิจารณามิตติความเป็นผู้นำจะอยู่ตรงข้ามเป็นแนวต่อเนื่องเดียวกัน ดังนั้น พฤติกรรมแบบมุ่งคนและพฤติกรรมแบบมุ่งงานจึงแยกกันอย่างชัดเจน แต่การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ การมุ่งคนและการมุ่งงานเป็นอิสระจากกัน เช่น หากเขามีการมุ่งคนสูงก็ไม่ได้หมายความว่า เขาจะมุ่งงานต่ำเสมอไป

2.3 การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa Studies)

ภาวะผู้นำ 3 ประการ คือ ผู้นำแบบเสรีนิยม จะให้อิสระแก่ผู้ตามอย่างเต็มที่ปล่อยให้ไปตามเรื่องตามราว ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะเปิดโอกาสให้สมาชิกตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้พวกเขามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่พวกเขาได้รับผลกระทบ จะเห็นได้ว่าการกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นกับการบริหารงานของผู้นำแบบประชาธิปไตย และจะมีแนวโน้มมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน ผู้นำแบบเผด็จการจะตัดสินใจด้วยตนเอง ใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบังคับมุ่งเน้นไปทางการรวมอำนาจ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความเป็นศัตรูจะเกิดขึ้นภายใต้การปกครองของผู้นำแบบเสรีนิยมและผู้นำแบบเผด็จการมากกว่า การปกครองจากผู้นำแบบประชาธิปไตย ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานจากผู้นำแบบเสรีนิยมและผู้นำแบบเผด็จการ เพราะผู้นำประชาธิปไตยได้รับความพึงพอใจจากผู้ร่วมงานมากกว่านั่นเอง

3. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Situational Theories) เจื่อนไขของสถานการณ์มีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละสถานการณ์อาจจะมีความเหมาะสมกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งแตกต่างกัน

ออกไปเป็นการผสมผสานกันหลายรูปแบบ จึงอาจกล่าวได้ว่า เมื่อสถานการณ์แตกต่างกัน ผู้นำก็จะแตกต่างกัน เพื่อการบรรลุจุดหมายนั้น ๆ ได้ เช่น

สถานการณ์ A + ผู้นำแบบ A = มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะที่

สถานการณ์ B + ผู้นำแบบ B = มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ถ้า

สถานการณ์ A + ผู้นำแบบ B = ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และถ้า

สถานการณ์ B + ผู้นำแบบ A = ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป็นต้น

การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ของ Gardner (1989, อ้างถึงใน กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา, 2554: 15) ได้แก่

1. The tasks of Leadership: กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader-constituent interaction เชื่อว่า ผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและ ผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีบทนี้ พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานตามความต้องการด้วยความเต็มใจ ผู้นำสามารถพัฒนาตนเองและผู้อื่นให้มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง กล่าวหาญ มีความเชื่อมั่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยปราศจากการใช้อำนาจ

2.2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของข้าราชการครู

2.2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำข้าราชการครู

คัทเซนเมเยอร์และโมลเลอร์ (Katzenmeyer and Moller, 2001: 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง ครูผู้ที่เป็นผู้นำโดยนัยทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน เชื่อมโยงกับชุมชนและช่วยเหลือกลุ่มของครู ผู้เรียน และผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่นไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานทางการศึกษา

แฮริสและแลมเบิร์ต (Harris and Lambert, 2003:) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง ลักษณะในรูปแบบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ซึ่งครูพัฒนาทักษะเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกัน

ยอร์ก-บาร์และดยุก (York-Barr and Duke, 2004: 260) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำข้าราชการครู และสรุปความหมายของภาวะผู้นำข้าราชการครูที่พบในงานวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำข้าราชการครูในแง่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูและครูผู้นำเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ภาวะผู้นำข้าราชการครูในแง่ของการใช้พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การที่ครูผู้ใช้พฤติกรรมครูผู้นำทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์กร 3) ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติ 4) ภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทคู่ขนานภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ครูผู้นำให้ความสำคัญกับการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน ใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ

แดเนียลสัน (Danielson, 2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง การแสดงบางสิ่งบางอย่างตามคุณลักษณะ ต่อไปนี้

1. เตรียมรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียน
2. ช่วยเหลือและสนับสนุนครูคนอื่น ๆ
3. มีส่วนในการทำงานร่วมกับคนอื่น
4. ซาบซึ้งหรือให้ความสำคัญกับพันธกิจของโรงเรียน

สำนักงานพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ Lieberman and Miller (2004) ; Harris, A. and Muijs, D. (2005: 13-27) และ Wasley (1991 อ้างถึงใน Harris, A. and Muijs, D., 2005: 13-27) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู

หมายถึง ความสามารถ และพฤติกรรมของครูในการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยปราศจากการชี้แนะ จูงใจจากผู้แนะ

นภาพร พันธุ์ชัย (2556: 59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกและภายในห้องเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยปราศจากผู้ชี้แนะ

รังสรรค์ สุทธารัมย์ (2556: 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม และการแสดงออกของครูที่แสดงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน มีความเป็นอิสระ ปราศจากอิทธิพลหรือการชี้แนะ และยังแสดงถึงความเป็นมืออาชีพ ก่อให้เกิดพลังการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ว่าที่ร้อยตรีหญิงฐิติมา ไชยมหา (2556: 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่เกิดจากการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง และประสบการณ์จากการแลกเปลี่ยนจนสามารถสร้างความเข้าใจ สามารถสร้างเครือข่ายเพื่อนำไปสู่เป้าหมายอันเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงออกตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้บทบาทของผู้แนะและบทบาทของครู เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

กษมน มังคละศิริ (2557: 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของครูในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลหรือการชี้แนะ จูงใจจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถวัดได้จากพฤติกรรม เช่น การพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างการสอน การร่วมพัฒนาและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ศิริพร กุลสานต์ (2557: 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกในการปฏิบัติงานของครูอย่างเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาเพื่อนครูและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วาสนา ปุริโส (2558: 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของครูในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อพัฒนาตนเอง มีทักษะความเชี่ยวชาญในการสอนแบบครูมืออาชีพ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายและสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรภายนอก หากครูมีภาวะผู้นำ จะทำให้การร่วมกันทำงานของครูในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมพลังและมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีพลังทำให้ครู

มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการแสดงออกจากการปฏิบัติงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่น ๆ และผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำข้าราชการครู

ลีเบอร์แมนและมิลเลอร์ (Lieberman and Miller, 2004: 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพผู้เรียน

กู๊ดสันและฮาร์กรีฟส์ (Goodson and Hargreaves, 2005:) กล่าวว่า ในยุคปัจจุบันงานด้านการเรียนการสอนสลับซับซ้อนกันมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพหลัก เป็นตัวแทนหลักของการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมฐานความรู้ ถ้าปราศจากครูหรือความสามารถของครูแล้ว สภาพสังคมในอนาคตจะผิดรูปร่างไปจากปัจจุบัน หรือกลายเป็นสังคมที่ไม่พึงประสงค์ เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาเยาวชนผู้ซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษา โดยเป็นผู้ที่สามารถคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถปรับตัว แลกเปลี่ยนเรียนรู้และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นสมควรจะถึงเวลาแล้วที่จะต้องกระตุ้นให้หน่วยงานทางการศึกษาได้คิดให้ลึกซึ้งมากขึ้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ความรู้ทางวิชาชีพและสถานภาพทางวิชาชีพ ควรจะมีลักษณะอย่างไรสำหรับครูรุ่นใหม่ที่จะกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัย การสนับสนุนช่วยเหลือให้ครูเรียนรู้อย่างเหมาะสม ครูเหล่านี้ก็จะไปช่วยผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างเหมาะสมเช่นกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่เป็นส่วนสำคัญของภาวะผู้นำ และเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างครูด้วยกันเอง

กษมา วรวรรณ (2550: 42) กล่าวว่า ในห้องเรียนครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหาร เช่น การบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารผู้เรียนตามที่ตนเองสอนหรือรับผิดชอบอยู่ เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งล้วนส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วม และมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2) ได้ดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล คณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) และจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สมรรถนะข้าราชการครูสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 ภาวะผู้นำครู

2.5 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำครู เป็นสมรรถประจำสายงานของครูที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ครูทุกคนต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานนี้เป็นสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโดยตรง

สำนักพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 10-11) ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะครูที่หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของข้าราชการครู มีความสำคัญ คือ ข้าราชการครูผู้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ โดยเป็นทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารจัดการในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพของผู้เรียน

2.2.4.3 บทบาทของภาวะผู้นำของข้าราชการครู

แฮริสและแลมเบิร์ต (Harris and Lambert, 2003 อ้างถึงใน รังสรรค์ สุธารมย์ , 2556: 62) กล่าวถึง บทบาทของภาวะผู้นำข้าราชการครู 3 ด้าน คือ

1. ภาวะผู้นำต่อครูคนอื่น ๆ โดยการฝึก (Coaching) การแนะนำ (Mentoring) การนำในการทำงานกลุ่ม เป็นพี่เลี้ยงของครูใหม่ที่มีประสบการณ์น้อย
2. ภาวะผู้นำด้านการปฏิบัติการในการะหน้าที่เป็นศูนย์กลางสู่การปรับปรุงการเรียนรู้และการสอนให้ดีขึ้น เป็นผู้นำของทีมพัฒนาสถานศึกษา
3. ภาวะผู้นำด้านวิธีการสอน โดยการพัฒนาและการออกแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ยอร์ก-บาร์และดยุก (York-Barr and Duke, 2044 อ้างถึงใน อุษาวดี จันทรสนธิ , 2552: 15) ได้สังเคราะห์งานวิจัยภาวะผู้นำข้าราชการ ผลการศึกษาได้จำแนกบทบาทของภาวะผู้นำข้าราชการเป็น 7 ด้าน คือ

1. การประสานงานและการจัดการ
2. การทำงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
3. การพัฒนางานวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาโรงเรียน
5. การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน
6. การส่งเสริมวิชาชีพครู
7. การมีส่วนร่วมกับสถาบันผลิตครู

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553: 108-109) กล่าวถึง บทบาทของ ภาวะผู้นำ ข้าราชการครู 8 ประการ ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการออกแบบการจัดการเรียนรู้
2. จัดหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นความรู้ ทักษะกระบวนการที่สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
3. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบ การเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งหวังตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามความแตกต่างของผู้เรียน และพัฒนาการทางสมอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
4. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร
5. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้
6. จัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน
7. ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้น การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติวิชาและการพัฒนาการของผู้เรียน

8. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้เพื่อสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน
ตลอดจนปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549ก อ้างถึงใน รังสรรค์ สุธารมย์, 2556: 61) กล่าวว่า
บทบาทของภาวะผู้นำข้าราชการครูที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์
2. มีความเชื่อว่าโรงเรียนมีไว้เพื่อเป็นสถานที่เรียนรู้
3. ต้องให้คุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์
4. ต้องมีทักษะที่ดีของการเป็นนักสื่อสารและนักฟังที่มีประสิทธิภาพ
5. ต้องกล้าที่จะเสี่ยง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของข้าราชการครู มีบทบาทสำคัญ คือ ต้องมีวิสัยทัศน์
มีทักษะในการประสานงานกับเพื่อนครู โดยการสื่อสาร ให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันในระหว่าง
ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการทำงานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นผู้ฟังที่ดี
เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างในด้านการปฏิบัติการ เป็นศูนย์กลางนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้
หรือการเรียนการสอน รวมทั้งเป็นผู้นำทีมหรือกลุ่มในการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีรูปแบบในการจัดการ
เรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.2.5.1 ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

คาร์เตอร์และคิโอตซ์ (Carter and Kiotz, 1990: 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของข้าราชการครู หมายถึง การที่ข้าราชการครูให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ ซึ่งครูได้
ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนในลักษณะดังกล่าว จะยึดเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนา
หลักสูตรและการสอน

สโตรดล์ (Strodl, 1992: 84) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
หมายถึง รูปแบบผู้นำที่ข้าราชการครูในระดับต่าง ๆ ในสถานศึกษามีโอกาสที่จะนำหรือเป็นผู้นำ
ด้านวิชาการ โดยดำเนินการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อน
ข้าราชการครูในโรงเรียนของตนและสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้

ไวลด์ดีและดิมมอค (Wildy and Dimmock, 1993: 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ
ทางวิชาการ หมายถึง ภาระงานของผู้นำเองหรือมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุน
การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ

ดีเบวอยซ์, ไวลด์ดีและดิมมอค (Debevoise, 1984, Wildy and Dimmock, 1993 as cited in Chell, 1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความหมายรวมอยู่ในแวดวงของการกระทำของข้าราชการครูหรือกระตุ้นให้ข้าราชการครูคนอื่น ๆ คือ การนิยามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การจัดทำเป้าหมายโดยรวมของสถานศึกษา การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศและการประเมินข้าราชการครู การประสานงานโครงการ การพัฒนาบุคลากรและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนข้าราชการครู

ฮาลิงเจอร์ และแฮก (Hallinger and Heck, 1997 as cited in Southworth, 2002) กล่าวว่า ผลของภาวะผู้นำทางวิชาการ แยกเป็นสามประเภท คือ การจัดทำพันธกิจของสถานศึกษา การบริหารจัดการการเรียนรู้ และการส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน

แมคอีแวน (McEwan, 1998 as cited in Le Duc Quang, 2559: 63) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นเรื่องสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เป็นพลังในการขับเคลื่อนทางการศึกษา ผู้นำเช่นนี้ เรียกว่า ผู้นำทางวิชาการ ซึ่งผู้นำทางวิชาการต้องมีความสามารถในการสื่อสารและแสดงให้ผู้เรียน ข้าราชการครู เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองเห็นว่า อะไรสำคัญและมีคุณค่าในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นสัญลักษณ์ที่เป็นแรงขับเคลื่อนและผู้นำทางวิชาการต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้จริง ในวัฒนธรรมที่นิยามเฉพาะว่าทั้งหมดของสถานศึกษาคืออะไร มิติทางการศึกษาทางสัญลักษณ์และทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญต่อภาวะผู้นำในสถานศึกษา

แมคอีแวน (McEwan, 1998: 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกัน ในอันที่จะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

ลีธวูด, จันซีและสไตน์บัค (Leithwood, Jantzi and Steinbach, 1999 as cited in Southworth, 2002)กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของข้าราชการครูต่อพฤติกรรมของเพื่อนข้าราชการครูคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของผู้เรียน ซึ่งกล่าวได้สองนัย นัยที่หนึ่ง คือ ชนิดที่แคบ หมายถึง การมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของข้าราชการครูที่จะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนนัยที่สอง คือ ชนิดที่กว้าง หมายถึง ความใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์กร เช่น วัฒนธรรมของสถานศึกษา ซึ่งผู้นำเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของข้าราชการครู

สถาบันผู้นำแห่งนอร์ทดาโกต้า (North Dakota LEAD-Center, 2001: 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การนิเทศกระบวนการเรียนการสอน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ และการวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

ฮอยและฮอย (Hoy and Hoy, 2006: 297-298) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ข้าราชการครูจะจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน และมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน โดยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีการจัดการเรียนรู้ที่ดีที่สุด ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียนในฐานะเป็นผู้ร่วมงานและสนทนากับข้าราชการครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง การสนทนาเชิงวิชาชีพและการพัฒนาเชิงวิชาชีพ ควรจะกระทำในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ วิธีที่ผู้เรียนเรียนรู้และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์

กมล ตราชู (2553: 66) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูนำมาใช้เพื่อให้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยการโน้มน้าว จูงใจหรือชักนำบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องให้เกิดความตระหนักและเข้าใจในการจัดการศึกษา รวมทั้งประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553: 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้ความเป็นผู้นำนำกลุ่มหรือเพื่อนครูให้ทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของผู้เรียนในที่สุด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการครู ที่แสดงถึงความสามารถในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานวิชาการและจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน การสร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนข้าราชการครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เพื่อนร่วมงานสามารถเข้าใจและรับรู้ได้อย่างชัดเจน

2.2.5.2 ความสำคัญภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

เช็คลีย์ (Checkley, 2000: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ช่วยสร้างบรรยากาศทางบวกในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ทำให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการเรียนของ

ผู้เรียน ทำให้ผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น อีกทั้งช่วยนิเทศการใช้ เทคโนโลยีการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ ภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ควรมีความเด่นชัด ดังนี้

1. เน้นการนำมากกว่าการบริหารจัดการ
2. พัฒนาแผนมากกว่าการรักษา
3. ทำด้วยตนเองมากกว่ารอคำสั่ง
4. ใช้เวลากับคนมากกว่าการแก้ปัญหาทางาน
5. ใช้การแนะนำหรือการสอนมากกว่าสั่งการ
6. พัฒนาบุคลากรมากกว่าการตรวจสอบ
7. ใช้การเสริมแรงมากกว่าการใช้อำนาจ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ควรมีศักยภาพและขีดความสามารถ ในการกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอื่น ๆ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อบ่มเน้นวิสัยทัศน์สู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ใช้รูปแบบ การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

แลมเบิร์ต, แมนซ์และซิมส์ (Lambert, Manz and Sims, 2002: 45) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการกำกับ ควบคุม เพื่อบ่มสัมฤทธิ์ผลให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างใกล้ชิด ผู้นำทางวิชาการแนวใหม่จะรู้ความต้องการของ ผู้เรียน ผู้ปกครอง สามารถสร้างโรงเรียนและปรับปรุงระบบโรงเรียน เน้นการปรับปรุงการเรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะเป็นไปตาม ความต้องการของชุมชนและสังคม

วิลสัน (Wilson, 2004: 37) ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครูไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียน จากวัฒนธรรม ดั้งเดิมสู่วัฒนธรรมสากลตอบสนองต่อความรับผิดชอบของสังคม การใช้การตัดสินใจในการนำเทคโนโลยี มาขับเคลื่อนผลผลิต (Output) เพื่อตอบสนองขีดความสามารถของบุคลากร ข้าราชการครูเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักในการจัดการเรียนรู้ ขณะที่เมื่อผู้นำ ทางวิชาการกำกับ ติดตามและสะท้อนผลกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทำให้มีการสะท้อนผลจาก ข้าราชการครูมากขึ้น และมีพฤติกรรมทางวิชาการที่ได้รับแจ้งจากผลการสะท้อน มีการใช้แนวคิดใหม่ มากขึ้น มีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน เช่นกัน มีการเตรียมบทเรียนและวางแผนอย่างระมัดระวังมากขึ้น ข้าราชการครูกล้าเสี่ยงมากขึ้นและใส่

ใจกับกระบวนการจัดการเรียนรู้มากขึ้น และข้าราชการครูใช้ดุลยพินิจอย่างมีอาชีพ เพื่อเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติในชั้นเรียน นอกจากนี้ ข้าราชการครูยังแสดงให้เห็นถึงผลกระทบทางบวกที่เป็นแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นและความปลอดภัย

ฮาลิงเจอร์และแฮก (Hallinger and Heck, 1996 as cited in Daniel O. Poirier, 2009: 1-2) ได้ศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับบทบาทความสำคัญของข้าราชการครูต่อความมี ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ข้อค้นพบสนับสนุนว่า มีความจำเป็นจะต้องมีรูปแบบของภาวะผู้นำทาง วิชาการ (A model of Instruction Leadership) ที่ได้ผลโดยอาศัยตัวแปรกลาง เช่น การมุ่งเน้นทาง วิชาการเพื่อที่จะให้มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะ ผู้นำทางวิชาการไว้ว่า การพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียน การสอนในโรงเรียน ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. การเปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและจัดการศึกษาโดยลำพังได้ ต้องได้รับความร่วมมือและร่วมรับผิดชอบใน การกิจต่าง ๆ จากทุกฝ่าย โดยครูผู้นำเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมผู้สอนที่มีความผูกพัน และเต็มใจใน การปฏิบัติการสอนแบบมีอาชีพ และเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่น ครูผู้นำเป็น ปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ

2. การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ รูปแบบการ พัฒนาครูที่เน้นให้ครูผู้สอนซึ่งเชี่ยวชาญด้านการสอนให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น ตลอดจนร่วม คิดร่วมปฏิบัติการกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้นำและครู ช่วยคลายบรรยากาศและวิธีการทำงาน แบบต่างคนต่างอยู่ของครูและช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความเชี่ยวชาญ และความเป็นเลิศด้านการสอน

3. การประกาศเกียรติคุณ การสร้างโอกาสของความก้าวหน้าใน วิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ ครูผู้นำเป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาความ เชี่ยวชาญทางการสอนให้ครูคนอื่น จึงทำให้ความรู้และประสบการณ์ของครูผู้นำลึกซึ้งและนำไปปฏิบัติ ได้จริงจนเป็นที่ประจักษ์ จึงเป็นไปได้ที่ครูผู้นำจะมีโอกาสได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ และเป็นสิ่ง กระตุ้นให้ครูคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำของตน ทำให้วงการวิชาชีพครูมีครูที่มี ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนเพิ่มขึ้น ครูเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนา วิชาชีพครูต่อไป

4. การเป็นต้นแบบสำหรับครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นเป็นตัวแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อข้าราชการครู ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงศักยภาพ คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถที่ข้าราชการครูได้แสดงออกตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อการยอมรับของข้าราชการครูคนอื่น มีส่วนร่วมและส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและคุณภาพของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.5.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

ชายด์-โบเวนและสคริฟเนอร์ (Child-Bowen and Scrivner, 2000) กล่าวว่า ข้าราชการครูที่มีภาวะผู้นำจะมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

คัทเซนเมเยอร์และโมลเลอร์ (Katzenmeyer and Moller, 2001) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมที่จะแสดงบทบาทและความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่สะท้อนถึงการมีภาวะผู้นำของครู ซึ่งสอดคล้องกับการทำงานตามปกติในโรงเรียน ปัจจัยเหล่านี้ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 2) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู 3) มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพหน้าครูคนอื่น 4) มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ 5) ทุ่มเทเวลาและมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ 6) การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครูจากการปฏิบัติตามปกติ

บลาสและบลาส (Blasé and Blasé, 2001 อ้างถึงใน กมล ตราชู, 2553) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ข้อสรุปหนึ่งว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจน แสดงบทบาท ผสมผสานโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) และการตัดสินใจร่วมกัน (Shared Decision Making) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของข้าราชการครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อข้าราชการครูในทางความรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ที่ได้จากงานวิจัย มีข้อเสนอสำหรับการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นในเรื่องต่อไปนี้ คือ 1) เน้นการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด 2) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์

และการวิพากษ์ 3) มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงานการเรียนการสอน 4) สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์กร

สุรนาและมอส (Suranna and Moss, 2002) ได้ทำการศึกษาค้นหาภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูในการเรียนการสอน พบว่า ข้าราชการครูผู้มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร 4) รับบทบาทเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่น 5) ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย

ยอร์ก-บาร์และดยุค (York-Barr and Duke, 2004) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของข้าราชการครู ผลการศึกษาจำแนกลักษณะภาวะผู้นำของข้าราชการครูออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่ใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน 5) การส่งเสริมวิชาชีพครู 6) การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของข้าราชการครู เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด และตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของข้าราชการครู 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) เป็นแบบอย่างทางการสอน 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย 2) การพัฒนาครูปฐมวัย 3) การพัฒนาเด็กปฐมวัย

จารุภัทร บุญส่ง (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางการสอน จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

การเรียนรู้ 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน

4

) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ ข้าราชการครู จะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา มีการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ที่สุดที่ครูจะนำมาใช้ใน การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

2.2.6.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำ

ลีเบอร์แมน (Lieberman, 2000: 25) กล่าวถึง ภาวะผู้นำข้าราชการครูไว้ 4 ประการ คือ 1) การสร้างความไว้วางใจและการพัฒนาสายสัมพันธ์ 2) การวินิจฉัยและวิเคราะห์สภาพ องค์การ 3) กระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ 4) การบริหารจัดการในการทำงาน 5) การสร้างทักษะ และความมั่นใจให้กับผู้อื่น

คัทเซนเมเยอร์และมอลเลอร์ (Katzenmeyer and Moller, 2001: 15) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมที่จะแสดงบทบาทและความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่สะท้อนถึง ภาวะผู้นำของครู ซึ่งสอดคล้องกับการทำงานตามปกติในโรงเรียน ปัจจัยเหล่านี้ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 2) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู 3) มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในอาชีพที่นำหน้าคนอื่น 4) มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ 5) พุ่มพเวลาและ มุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ และ 6) การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครูจากการปฏิบัติการสอนตามปกติ

โครว์เธอร์และคณะ (Crowther et al., 2002: 25) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำข้าราชการครูในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือในโรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤต โดยทำการศึกษาเป็นเวลา 5 ปี กับโรงเรียนในประเทศออสเตรเลียและสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำข้าราชการครู 6 ระดับ เรียงลำดับจากความสำคัญน้อยไปหา ความสำคัญมาก ดังนี้ 1) การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวกเกี่ยวกับการมีหนทางที่ดีกว่าเสมอ 2) มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้และการประเมิน 3) ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นในโรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์กรที่ตายตัว ไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น 4) เผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์กร 5) แปลงแนวคิด วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง 6) อนุรักษ์ไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสู่ ความสำเร็จ

สุรนาและมอส (Suranna and Moss, 2002: 26) ได้ทำการศึกษาค้นหาภาวะผู้นำข้าราชการครูในการเรียนการสอนวิชาชีพครู พบว่า ข้าราชการครูมีภาวะผู้นำ มีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร 4) รับผิดชอบต่อเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่น 5) ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย

แซลลี่ เจ.เซเปดา (Selly J. Zepeda, 2003: 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครูนั้นจำเป็นต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความพยายามและการเตรียมตัว อาจจะเป็นไปได้ว่า ขั้นแรกและเป็นขั้นที่ดีที่สุด คือ การเป็นข้าราชการครูที่เป็นตัวอย่างที่ดี ถ้าเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารเคารพและเชื่อถือในทักษะการสอนของคุณ คุณอาจจะได้รับโอกาสสำหรับภาวะผู้นำ ข้าราชการครูผู้นำในอนาคตนั้นจำเป็นต้องตระหนักถึงสภาพแวดล้อมของตนเอง รู้ว่าสิ่งไหนใช้ได้และใครจะเป็นคนปฏิบัติ ค้นเคยกับกระบวนการตัดสินใจ รู้ว่าการตัดสินใจนั้นได้ส่งต่อและนำไปปฏิบัติโดยอย่างไรและโดยใคร อีกทั้งข้าราชการครูผู้นำยังจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และมีความเข้าใจในความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานกับคนอื่น ๆ ในโรงเรียน

ยอร์ก-บาร์และดยุก (York-Barr and Duke, 2004: 26) ได้สังเคราะห์งานวิจัยของภาวะผู้นำข้าราชการครู ผลการศึกษาจำแนกลักษณะภาวะผู้นำข้าราชการครูออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่ใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน 5) การส่งเสริมวิชาชีพครู 6) การสร้างพันธมิตรกับสถาบันผลิตครู

คอลเลตต์ บลูม (Collett Bloom, 2005: 75) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู ควรประกอบด้วย 1) หลักสูตร 2) การสื่อสาร 3) ความเป็นมืออาชีพและบุคลิกภาพ

ฟิชเชอร์ (Fisher, 2007: 52) ได้ทำการศึกษาเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในเรื่อง ภาวะผู้นำข้าราชการครูและการเปลี่ยนแปลงองค์กรในโรงเรียนเกรด 12 พบว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครูสามารถเสริมสร้างได้ และเมื่อเกิดภาวะผู้นำข้าราชการครูแล้ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในทางที่ดีขึ้น โดยปราศจากการควบคุมจากผู้บริหาร

เชิร์ส (Churches, 2008 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556: 39-40) ได้กล่าวถึง ลักษณะของ 8 ประการ สำหรับข้าราชการครูศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) สามารถปรับตัว 2) มีวิสัยทัศน์ 3) ทำงานแบบร่วมมือ 4) กล้าคิดกล้าทำ 5) เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) เป็นนักสื่อสาร

7) เป็นต้นแบบทางพฤติกรรม 8) เป็นผู้นำ และได้กล่าวถึงบทบาทของข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) เป็นผู้อำนวยความสะดวก 2) เป็นผู้แนะแนวทางช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างสิ่งที่มีความหมายของตนเอง 3) เป็นผู้เรียนรู้ร่วมหรือผู้ศึกษาค้นคว้าร่วม กล้าศึกษาสิ่งที่ตนเองไม่ถนัด ให้ความร่วมมือกับครูคนอื่น

ริชาร์ด โจนส์ (Richard Jones, 2010: 7-9) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำของการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ 2) การประเมิน 3) หลักสูตร 4) การมีกลยุทธ์ 5) การมีทักษะ 6) การสร้างสรรค์ 7) การตัดสินใจ 8) ความมุ่งมั่น 9) เป้าหมาย 10) บุคลิกภาพ

ฟลามันด์ (Flamand, 2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556: 32-33) ได้กล่าวว่า บทบาทของข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 โดยมีบทบาทที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี (Emphasis on Technology) 2. ยึดเป้าหมายเดิม แต่ด้วยสิ่งใหม่ ๆ (Traditional Goals with New Resources) 3) ให้ความสำคัญกับเทคนิคการเรียนรู้ (Emphasis on Techniques) 4) เป็นพี่เลี้ยง (as Mentors) ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน 5) เน้นการกระทำ (Emphasis on Action)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำข้าราชการครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) 2) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) 3) มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) 4) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 22) ได้องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำข้าราชการครู ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักด้านมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้และเป็นครูผู้นำการเรียนการสอน 2) องค์ประกอบหลักด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ วิธีสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 3) องค์ประกอบหลักด้านมีส่วนร่วมในการพัฒนา มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม และมีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) องค์ประกอบหลักด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ เป็นผู้นำ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้ได้รับการยอมรับและโมเดลการวัดมีการพัฒนา

ตนเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง 2) เชื้อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ 3) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

จารุภัทร บุญส่ง (2556: 172-174) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางการสอน จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้ 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน และ 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556: 226) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำข้าราชการครู ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำข้าราชการครู ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) แบบอย่างทางการสอน 3) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และ 4) มุ่งพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของข้าราชการครู จากทัศนะและผลการวิจัยของนักวิชาการ โดยภาพรวมมีทั้งด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรในแต่ละภารกิจที่สำคัญต่าง ๆ ภายในองค์กร

2.2.6.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

อุเบนและฮิวจ์ส (Ubben and Hughes, 2001: 27-33) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูไว้ ดังนี้คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ 2) เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ประเมินผลการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 4) กำหนดเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ตระหนักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้ 2) สร้างระบบการให้รางวัลทางวิชาการขึ้นในสถานศึกษา 3) สร้างบรรยากาศที่มีความเป็นระบบระเบียบ 4) ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง 5) สร้างทัศนคติเชิงบวกแก่เพื่อนร่วมงาน 6) เอื้ออาทร

ฉลองความสำเร็จและมีอารมณ์ขัน 7) กล้าตัดสินใจ 8) สื่อสารโดยเปิดเผยและต้องไม่พูดเท็จ ส่วนด้านสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ให้มีการทดลองแนวความคิดใหม่ ๆ 2) กำหนดความมุ่งหวังไว้สูง 3) มุ่งสู่ฐานความรู้

ซูโปวิตซ์และปอลิงโก (Supovitz and Poglingo, 2001: 7-18) ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของข้าราชการครูในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ได้แก่ 1) สร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับข้าราชการครู 2) เน้นความร่วมมือและการสื่อสาร 3) สร้างและพัฒนาผู้นำคนอื่น ๆ 4) ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง 5) กำหนดกรอบความรับผิดชอบในการทำงาน 6) สังเกตการณ์การสอนและผลที่เกิดจากการสอน 7) อำนวยความสะดวกให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาทางวิชาการ 8) บริหารจัดการเวลาโดยเน้นความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ 9) เป็นผู้สนับสนุนและให้บริการแก่ข้าราชการครู 10) มุ่งให้ความสนใจที่ผลงาน

มาริลิน เฮเลน คิง (Marilyn Helen King, 2002: 7) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยจัดเป็นองค์ประกอบสำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดพันธกิจ (Definition of a Mission) งานวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ระบุไว้ชัดเจนนั้นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์และพันธกิจต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤตด้วย 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน (management of Curriculum and Instruction) ถือว่า เป็นการบริการเบื้องต้นของสถานศึกษา อย่างน้อยที่สุดข้าราชการครูจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นต้องสอนรายวิชานั้น การมีพื้นฐานความรู้กว้าง สามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของสถานศึกษาได้นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับข้าราชการครู สามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่เพื่อนข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีสอนและควรใส่ใจให้การสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง 3) การนิเทศการสอน (Supervision of Teaching) ข้าราชการครูมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาข้าราชการครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic Supervision) การประเมินการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็น การมองไปข้างหน้า ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสข้าราชการครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกสถานศึกษา ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน (Monitoring of Student Process) ข้าราชการครูต้องทำการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล จะต้องมียุทธวิธีหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนและทำการประเมินเป็นประจำ บอกความหมาย

ของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ข้าราชการครูมีความรู้ความสามารถในการทบทวนและใช้ผลช่วยเพื่อนข้าราชการครู ผู้เรียนและผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการจัดการเรียนรู้ ข้าราชการครูไม่สามารถจะตีความการประเมินได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังอย่างไร ในการทดสอบ การตีความและการสนองตอบ รวมทั้งคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามของสถานศึกษา 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ (The Promotion of an Effective Instructional Climate) เมื่อบรรยากาศแสดงให้เห็นว่ามีคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ ข้าราชการครูต้องรับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยให้ผู้เรียนและเพื่อนข้าราชการครูออกมามีส่วนร่วม ซึ่งมีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่น่าสนใจโดยทั่วกันว่า สิ่งที่ดีว่าสุดยุด คือ การมีแต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับผู้เรียน

แมคเนล, คาวานาห์และซิลค็อกซ์ (MacNeill, Cavanagh and Silcox, 2003:

3-9) กล่าวถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ดังนี้ 1) คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อสถานศึกษาโดยเฉพาะในด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วม 3) ทำให้ผู้เรียนมีความผูกพันและรับผิดชอบต่อพันธกิจ 4) นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน 5) พัฒนาการสอนข้าราชการครู 6) ให้เพื่อนข้าราชการครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร 7) ใช้ภาวะผู้นำหลาย ๆ ด้านร่วมกับเพื่อนข้าราชการครูและผู้ร่วมงาน 8) ให้ความสำคัญกับการสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป 9) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา 10) สร้างความสัมพันธ์และความเป็นประชาคมเดียวกันในสถานศึกษา 11) ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

บลาสและบลาส (Blasé and Blasé, 2004 as cited in Daniel O. Poirier, 2009: 19-21) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและได้ข้อสรุปส่วนหนึ่งว่า ข้าราชการครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจน แสดงบทบาทผสมผสานโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) และการตัดสินใจร่วมกัน (Shared Decision Making) ข้าราชการครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อผู้เรียนในทางความรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรม มีข้อเสนอสำหรับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนี้ 1) เน้นการจัดการเรียนรู้เป็นอันดับที่สำคัญที่สุด 2) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และการวิพากษ์

3) มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงานการจัดการเรียนรู้ 4) สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์กร นอกจากนี้ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ ได้แก่ 1) สร้างความมั่นใจว่ากระบวนการภายใน อันได้แก่ นโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ และการปฏิบัติการสอน ซึ่งล้วนเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ 2) ดำรงสภาพการพัฒนาวิชาชีพครู การพูดคุย การสืบค้น การวิพากษ์ และวิธีการแก้ปัญหา เพราะวิธีการเหล่านี้ช่วยทำให้เกิดการพัฒนา 3) แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเฉพาะที่มีในรูปแบบตามหลักการของทฤษฎี และตามที่มีหลักฐานเห็นได้ชัดจนทำให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้

อาลิ ก-มิเอลคาเร็ค และฮอย (Alig-Mielcarek and Hoy, 2005:)

ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การเรียนรู้ 2) บริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) พัฒนาผู้เรียน 4) พัฒนาครู 5) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ 6) เน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุด 7) ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ 8) ความก้าวหน้าของผู้เรียน 9) สื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 10) ประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู 11) รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน 12) แสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศ 13) พัฒนาอาชีพครูอย่างต่อเนื่อง 14) นิเทศการสอน ประเมินการทำงานของครู 15) สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียน 16) กำหนดพันธกิจ 17) นิเทศการสอน 18) กำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน 19) วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ 20) ทำให้ครูและผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ 21) พัฒนาการสอนตนเอง 22) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ในโรงเรียน 23) พัฒนาครูแกนนำ 24) พัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู ผู้เรียน ครู และผู้ปกครอง

พรรณนา เสาวรสนันธิยา น้อยจันทร์ (2559: 1) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพมหานครได้ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพมหานครได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพมหานครได้ ประกอบด้วย 1) บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจ เป้าหมายอย่างจริงจัง 2) เน้นทักษะการอ่าน เพราะการอ่านเป็นปัจจัยสำคัญของการเรียนรู้ 3) จัดหาวัสดุที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการ

ธีรธร สุธีธรและคณะ (2559: 54) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูยุคใหม่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการได้รับการศึกษาอย่างจริงจังตั้งแต่ปี ค.ศ.1980 โดยเริ่มต้นให้ความสำคัญในสหรัฐอเมริกา เนื่องจากมีความพยายามแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างจริงจังของนักเรียน โดยครูนั้นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อเป็นผู้ชี้แนะ ให้คำปรึกษาหารือ เป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง และเกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ในฐานะของครูผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้จัดระเบียบสถานศึกษา ผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น ครูจึงมีผลต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและพฤติกรรมโดยตรง ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูควรได้รับการส่งเสริมและพฤติกรรมของครูที่ควรได้รับการส่งเสริมเป็นเบื้องต้น คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการให้การนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นพฤติกรรมของครูที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาหารือ และช่วยเพื่อนข้าราชการครู รวมทั้งผู้เรียนและผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด อันส่งผลให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

จากผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการข้าราชการครูของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย Lieberman (2000: 25) ; Katzenmeyer and Moller (2001: 15) ; Supovitz and Poglingo (2001: 7-18) ; Ubben and Hughes (2001: 27-33) ; Crowther et al. (2002: 25) ; Suranna and Moss (2002: 26) ; Marilyn Helen King (2002: 7) ; MacNeill, Cavanagh and Silcox (2003: 3-9) ; Selly J. Zepeda (2003: 10) ; York-Barr and Duke (2004: 26) ; Blasé and Blasé (2004 as cited in Daniel O. Poirier, 2009: 19-21) ; Alig-Mielcarek and Hoy (2005:) ; Collett Bloom (2005: 75) ; Fisher (2007: 52) ; Churches (2008 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556: 39-40) ; Richard Jones (2010: 7-9) ; Flamand (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556: 32-33) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2) ; อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 22) ; จารุภัทร บุญส่ง (2556: 172-174) ; วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556: 226) ; พรรณนา เสาวรสและนันทยา น้อยจันทร์ (2559: 1) ; ธีรธร สุธีธรและคณะ

(2559: 54) จากการสังเคราะห์ ผู้วิจัยนำเสนอองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้าน 2) ด้าน และ 3) ด้าน จากนั้น ผู้วิจัยจะดำเนินการสังเคราะห์
องค์ประกอบย่อย รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำ ทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ																					ความถี่		
	Lieberman (2000: 25)	Katzenmeyer and Moller (2001: 15)	Supovitz and Poglingo (2001: 7-18)	Ubben and Hughes (2001: 27-33)	Crowther et al. (2002: 25)	Suranna and Moss (2002: 26)	Marilyn Helen King (2002: 7)	MacNeill, Cavanagh and Silcox (2003: 3-9)	Selly J. Zepeda (2003: 10)	York-Barr and Duke (2004: 26)	Blasé and Blasé (2004 as cited in Daniel O. Poirier, 2009: 19-21)	Alig-Mielcarek and Hoy (2005)	Collett Bloom (2005: 75)	Fisher (2007: 52)	Churches (2008 อ้างถึงใน วีโรจน์ สารรัตน์, 2556: 39-40)	Richard Jones (2010: 7-9)	Flamand (2013 อ้างถึงใน วีโรจน์ สารรัตน์, 2556: 32-33)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2)	อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 22)	จารุภัทร บุญส่ง (2556: 172-174)	วิศิษฐ์ มุ่งมงคล (2556: 226)		พรรณนา เสาวรสและนันทยา น้อยจันทร์ (2559: 1)	ธีรธร สุธีธรและคณะ (2559: 54)
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	23
1.1 การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	23
1.2 การพัฒนาหลักสูตร	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	23
1.3 การมีส่วนร่วม	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	22
1.4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	22
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	23
2.1 การจัดกระบวนการเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	22
2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	22
2.3 เจตคติต่อการเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	21

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทาง วิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ																				ความถี่		
	Lieberman (2000: 25)	Katzenmeyer and Moller (2001: 15)	Supovitz and Poglingo (2001: 7-18)	Ubben and Hughes (2001: 27-33)	Crowther et al. (2002: 25)	Suranna and Moss (2002: 26)	Marilyn Helen King (2002: 7)	MacNeill, Cavanagh and Silcox (2003: 3-9)	Selly J. Zepeda (2003: 10)	York-Barr and Duke (2004: 26)	Blasé and Blasé (2004 as cited in Daniel O. Poirier, 2009: 19-21)	Alig-Mielcarek and Hoy (2005:)	Collett Bloom (2005: 75)	Fisher (2007: 52)	Churches (2008 อ้างถึงใน วีโรจน์ สารรัตน์, 2556: 39-40)	Richard Jones (2010: 7-9)	Flamand (2013 อ้างถึงใน วีโรจน์ สารรัตน์, 2556: 32-33)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2)	อภรณ์ ราชพัฒน์ (2554: 22)	จารุกฤษ บุตสงค์ (2556: 172-174)		วิศิษฐ์ มุ่งมาดกลาง (2556: 226)	พรรณมา เสาวรสและนันทิยา น้อยจันทร์ (2559: 1)
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของ สถานศึกษา	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	23
3.1 เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	22
3.2 การสร้างเครือข่าย	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	22
3.3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	22

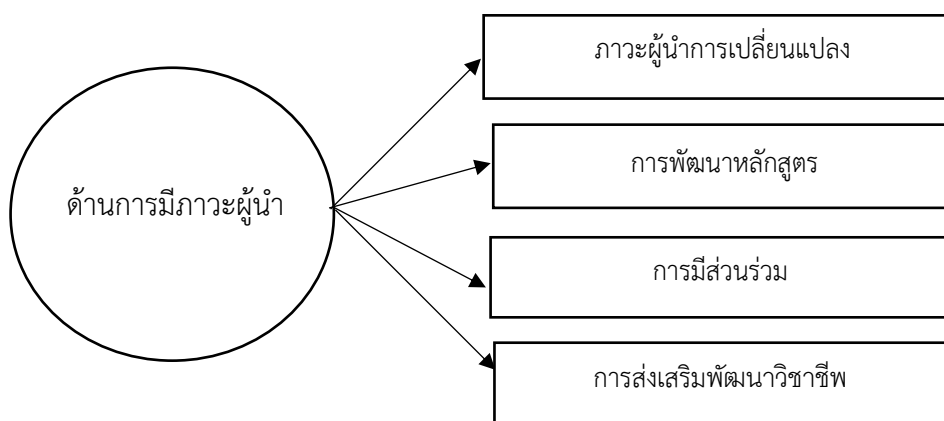
จากตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู พบว่า องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์ โดยพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยสามารถคัดเลือกองค์ประกอบหลักได้จำนวน องค์ประกอบ ซึ่งจะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

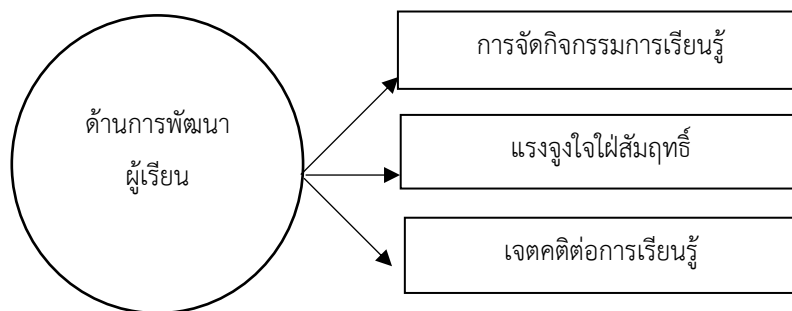
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา

จากองค์ประกอบหลักข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ได้ดังแผนภาพที่ 3



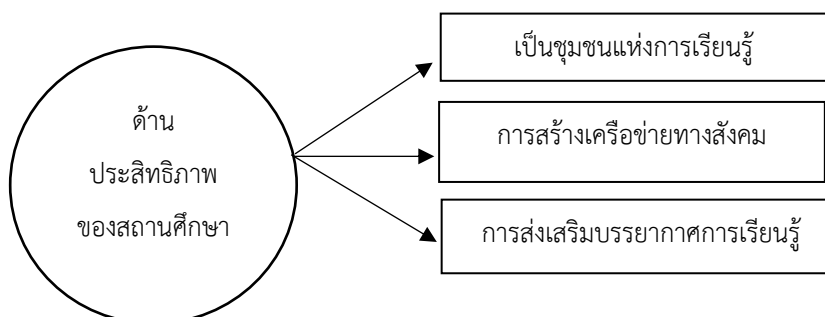
ภาพที่ 5 แสดงโมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ด้านการมีภาวะผู้นำ

จากภาพที่ 5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ด้านการมีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ



ภาพที่ 6 แสดงโมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนางค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน

จากภาพที่ 6 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ด้านการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 3) เจตคติต่อการเรียนรู้



ภาพที่ 7 แสดงโมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนางค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของข้าราชการครู ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา

จากภาพที่ 7 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) การสร้างเครือข่ายทางสังคม และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

องค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ทั้งที่มีความหมายแตกต่างกัน และสอดคล้องกัน ดังต่อไปนี้

ฮาลปิน (Halpin, 1966: 27-28) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ 5 ประการ คือ 1) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าบุคคลอื่น 2) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือคนอื่น 3) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ 4) ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่น ๆ ให้เป็นผู้นำ และ 5) ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าในหน่วยงาน

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967: 8) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่จากกลุ่ม ให้ทำหน้าที่ประสานงาน ควบคุมการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่ม

เบิร์น (Burns, 1978: 19) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่กระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการตามวัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์นั้นต้องเป็นวัตถุประสงค์ร่วมของทั้งผู้นำและผู้ตาม

เดจโนซกา (Dejnozka, 1983: 94) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหรือนำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ภายในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

สมุทร ขำนาญ (2557: 43) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม ซึ่งอาจได้มาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง และได้รับการยอมรับจากกลุ่ม สามารถกระตุ้น ชักจูงหรือชี้นำให้สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเป้าหมายไว้ด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำผู้อื่นหรือกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นสามารถคล้อยตามหรือยอมรับ สามารถจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บาสและอโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994: 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้หน้าที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน และการทำให้เกิดการตระหนักในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร รวมถึงการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและมีประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่า ทั้งนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้ตามให้ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ผู้ตามได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะใช้การทำทลาย เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลงานในระดับที่สูงขึ้น

เรซิลและสแวนสัน (Razil and Swanson, 1998: 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจของงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนเอง มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับที่สูง และทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจนั้น

เบอร์น (Burns, 2003: 26-27) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวังทั้งของผู้นำและของผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 10) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่วางแผนและทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้น เป็นผู้มีบทบาทดำเนินการต่าง ๆ ที่เป็นไป เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จ รวมถึงการควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ดำเนินไปด้วยดีสอดคล้องกัน เป็นผู้ประสานงานและตัวกลางในการสื่อสารระหว่างผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลง ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและผู้ถูกเปลี่ยนแปลง

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553: 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้เพื่อนครูเกิดความตระหนัก รู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีการกระตุ้นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาเพื่อนครูไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

วิโรจน์ สารัตนะ (2557: 40-42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จ หรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำ เพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิกิริยาจากผู้ตาม เพราะลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Change Oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหา และการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจและระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น มีการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามสิ่งที่มากกว่าการคาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามสิ่งที่ปรารถนา และใช้ความพยายาม เพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้มีลำดับความต้องการที่สูงขึ้น โดยชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา เพื่อไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่ผู้ตามตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และผู้ตามคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีความท้าทาย ความคาดหวัง โดยมุ่งไปที่ภารกิจและวิสัยทัศน์ของงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนเอง มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง และทำให้ผู้ตามมีความมั่นใจในการที่จะพัฒนาความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจนั้น

1.3 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 3) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ 1) มีเจตคติ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จะมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) มีเจตคติ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2556: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอยู่ 7 ประการหลัก ดังนี้ 1) ผู้นำต้องมีความรอบรู้ รู้รอบ รอบคอบ ระมัดระวังและคำนึงอยู่เสมอว่า สิ่งที่กำลังกระทำมีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือไม่อย่างไร 2) ผู้นำต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นอันดับแรก มิใช่แค่เครือข่ายหรือพวกพ้อง 3) ผู้นำต้องมีความเป็นกลางในการประยุกต์ใช้นวัตกรรม 4) ผู้นำต้องไม่หลอกลวง ช่มชู้ผู้ที่ได้รับผลกระทบ 5) ผู้นำต้องเคารพสิทธิมนุษยชนโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา 6) ผู้นำต้องหลีกเลี่ยงความรุนแรง ความเสียหาย และความตาย 7) ผู้นำต้องมีการเตรียมป้องกันผลร้ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะการดำรงชีวิตในอนาคตของมนุษย์จะยากขึ้นเรื่อย ๆ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว จะเป็นคนกล้าเผชิญหน้ากับความจริง มีการทำงานโดยซื่อสัตย์ ซักนำผู้อื่นทำโดยเชื่อว่าผู้อื่นก็มีความสามารถทำได้ เป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิต และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวังความสำเร็จมาทำให้เป็นความจริงได้

1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เฮาส์ (House, 1971: 22-44) ได้เสนอทฤษฎีที่ระบุให้เห็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบบารมีว่า จะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามบนความถูกต้องของผู้นำ การยอมรับปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความคล้อยตามในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟัง โดยทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีนี้ ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติเหนือธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความตั้งใจสูง

เบอร์น (Burns, 1978: 20) มีแนวคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมี การแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้ นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็นและความคาดหวังทั้งของผู้นำและของผู้ตาม

ควีนและฮอลล์ (Quinn and Hall, 1983 อ้างถึงใน Bass, 1985: 110) ได้ชี้แนะผู้นำใช้การกระตุ้นทางปัญญา ดังนี้

1. การกระตุ้นทางปัญญาโดยใช้หลักเหตุผล (Rationally) โดยผู้นำจะเน้นการมุ่งด้านความสำเร็จ ผู้นำเน้นหนักที่โครงสร้างงานที่เป็นทางการ การตัดสินใจของผู้นำจะใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย แต่จะเน้นหนักที่ความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ

2. การเน้นที่การอยู่รอด (Existentially) โดยผู้นำจะสนใจเกี่ยวกับการเพิ่มความมั่นคง ความเชื่อถือ และการสร้างทีมงาน ผู้นำอาศัยกระบวนการเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้นำจะตัดสินใจโดยวิธีการผสมผสาน ซึ่งต้องการข้อมูลจำนวนมากและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ หลายวิธี

3. การใช้ประสบการณ์ (Empirically) ผู้นำจะแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์แก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอน และใช้ข้อมูลจำนวนมากเพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุดของการปรับปรุงความมั่นคง ความปลอดภัย และการดำรงอยู่ต่อไปขององค์กร

4. ผู้นำจะเน้นความเจริญก้าวหน้า (Idealistically) การปรับตัว การเรียนรู้ ความหลากหลายและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการตัดสินใจจะมีความยืดหยุ่น มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาถ้ามีความจำเป็น นอกจากนั้นจะพบลักษณะของการกล้าเสี่ยงและการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในผู้นำเช่นนี้ด้วย

ยุกส์ (Yukl, 1989: 21) ได้ทำการศึกษา พบว่า ในสหรัฐอเมริกามีการยอมรับกันว่า มีความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันสูง การสร้างแรงบันดาลใจสามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้ตาม ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ผู้นำคาดหวังได้ ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรองโดยผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่า ผู้นำจะใช้ผู้ตามที่มีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันก่อนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบเจริญธรรม โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy Theory) และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่ง และยึดถือว่า ค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นคุณค่าของจุดหมาย (End values) เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกครอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความโลภ ความเกลียด ความอิจฉาริษยา เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้ง ระหว่างค่านิยมกับ

วิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's need hierarchy Theory) ระดับการพัฒนาในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมหรือระดับ การพัฒนาจริยธรรมแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

เบสและอวลิโอ (Bass and Avolio, 1990: 120-123) ได้กำหนดองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 องค์ประกอบ หรือ 4I's ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่าง ชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ผู้นำแสดงความ เชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่า สามารถบรรลุเป้าหมายได้) ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตาม มองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และการกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพัน ของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และ การกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึก เหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้น ทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. การกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมี ความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่ง ใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทาง แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของ ปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดง ความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของ ผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี

การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

3. ด้านการสร้างบารมี (Idealized Influence or Leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษา เพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และให้ความสนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้บารมีและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ นอกจากนี้ผู้ตามไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

คอนเกอร์และคานันโก (Conger and Kanungo, 1998: 126-136) ได้เสนอทฤษฎีผู้นำแบบบารมี โดยยึดตามสมมติฐานที่ว่า บารมีนั้นเป็นปรากฏการณ์แบบเสริมสร้าง คือ ผู้ตามจะเป็นผู้เสริมสร้างคุณลักษณะพิเศษให้กับผู้นำ โดยมาจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำและผลจากพฤติกรรมเหล่านั้น ประกอบด้วย

1. กระตุ้นแนวคิดที่มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิมอย่างมาก แต่อยู่ในระดับที่ผู้ตามนั้นยังสามารถรับได้

2. ทักษะการจัดการของการสร้างความประทับใจ

3. ความสามารถในการคาดเดาประเมินสถานการณ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหรือผู้ตามไม่พอใจในสถานะเดิม อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะไม่ได้มีวิกฤติการณ์เกิดขึ้นก็ตาม ผู้นำแบบนี้มักจะแสดงสิ่งต่าง ๆ ที่เหนือธรรมดาในการจัดการเรื่องต่าง ๆ

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008: 121) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลุกฝังค่านิยม
2. การสร้างบารมี
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. การกระตุ้นปัญญา
5. การสร้างแรงบันดาลใจ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยพัฒนาความสามารถของเพื่อนร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร โดยมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของเพื่อนร่วมงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ							ความถี่
	House (1971: 22-44)	Burns (1978: 20)	Quinn and Hall (1983 อ้างถึงใน Bass, 1985: 110)	Bass and Avolio (1990: 120-123)	Conger and Kanungo (1998: 126-136)	Hoy and Miskel (2008: 121)	Yukl (1989: 21)	
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
1.1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม	/	/	/	/	/	/	/	7
1.2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็น ขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่ หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น	/	/	/	/	/	/	/	7
1.3 ผู้นำมีการยกระดับผู้ตามโดยการสร้าง แรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของ ตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิด การเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น	/	/	/	/	/	/	/	7
1.4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความ ภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม	/	/	/	/	/	/	/	7
1.5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่ง กันและกัน	/	/	/	/	/	/	/	7

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม 2) มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น 3) ผู้นำมีการยกระดับผู้ตามโดยการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น 4) ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม และ 5) สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

2. การพัฒนาหลักสูตร

2.1 ความหมายของหลักสูตร

ทาบา (Taba, 1962: 2) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า คือ แผนการเรียนรู้ที่ ประกอบด้วย จุดประสงค์และจุดมุ่งหมายเฉพาะหลักสูตร ชี้ให้เห็นถึงการเลือกและจัดเนื้อหา พร้อมทั้ง บ่งบอกหรือแสดงแนวทางที่แน่นอนของการเรียนการสอน ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์หรือการจัดเนื้อหาสาระ เป็นตัวกำหนดหรือไม่ก็ตาม ประการสุดท้ายหลักสูตรจะรวมโปรแกรมการประเมินผลไว้ด้วย

กู๊ด (Good, 1973: 149) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาที่จัดให้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา เพื่อให้จบชั้นประกาศนียบัตร ในหมวดวิชาที่สำคัญ เช่น หลักสูตรสังคมศึกษา หลักสูตรพลานามัย หลักสูตรศิลปศึกษา เป็นต้น 2) หลักสูตร หมายถึง ค่าโครงทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่งเฉพาะที่ต้องสอบ ซึ่งโรงเรียนจัดให้ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้จบชั้นหรือได้รับประกาศนียบัตร เพื่อให้สามารถเข้าเรียนต่อในระดับทางสาย อาชีพต่อไป ความหมายในข้อนี้ หมายถึง หลักสูตรทั้งฉบับรวมทุกวิชาเข้าด้วยกัน 3) หลักสูตร หมายถึง กลุ่มวิชา และการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้เรียนได้เรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียนหรือ สถานศึกษา หรือนั่นคือ หลักสูตรทั้งฉบับ ประกอบด้วยเนื้อหาส่วนหนึ่งและการจัดประสบการณ์ ไว้อีกส่วนหนึ่ง

เซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander, 1974: 6) ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อบรรลุ เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยมีโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ

อาซิโนและเฮอร์เบิร์ต (Asino and Herbert, 1977: 15) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้วางแผนไว้อย่างดี และขึ้นอยู่กับการสอน เพราะประสบการณ์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม

บีนและคนอื่นๆ (Beane and others, 1986: 34-35) สรุปความหมายของหลักสูตร ไว้โดยใช้เกณฑ์ความเป็นรูปธรรม (Concrete) ไปสู่นามธรรม (Abstract) และจากการยึดโรงเรียนเป็น ศูนย์กลาง (School - centered) ไปสู่ การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner - centered) โดยได้อธิบาย ไว้ดังนี้ 1) หลักสูตร คือ ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการศึกษา (Curriculum as product) 2) หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการในการจัดการศึกษา (Curriculum as program) 3) หลักสูตร คือ การเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างมีความหมาย (Curriculum as intended learning) 4) หลักสูตร คือ ประสบการณ์ของผู้เรียน (Curriculum as experience of the learner)

โอลิวา (Oliva, 1992: 8-9) ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตร โดยแบ่งเป็น 1) การให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ (Purpose) หลักสูตร จึงมีภาระหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนควรจะเป็น อย่างไรหรือมีลักษณะอย่างไร หลักสูตรแนวคิดนี้จึงมีความหมายในลักษณะที่เป็นวิธีการที่นำไปสู่ ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย เช่น หลักสูตร คือ การถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม หลักสูตร คือ การพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน เป็นต้น 2) การให้นิยามโดยยึดบริบทหรือ สภาพแวดล้อม (Contexts) นิยามหลักสูตรในลักษณะนี้เป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของหลักสูตร ซึ่งแล้วแต่ว่าเนื้อหาสาระของหลักสูตรมีลักษณะเป็นอย่างไร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาวิชา หลักสูตรที่ ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลักสูตรเพื่อการปฏิรูปสังคม เป็นต้น 3) การให้นิยามโดยยึดวิธีดำเนินการหรือ ยุทธศาสตร์ (Strategies) เป็นการให้นิยามหลักสูตรในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการ ยุทธศาสตร์ หรือเทคนิควิธีการที่ใช้ในการจัด การเรียนการสอน เช่น หลักสูตร คือ กระบวนการแก้ปัญหา หลักสูตร คือ การทำงานกลุ่ม หลักสูตร คือ การเรียนรู้รายบุคคล หลักสูตร คือโครงการหรือแผนการจัดการเรียน การสอน

โซเวลล์ (Sowell, 1996: 5) ได้กล่าวว่า มีผู้อธิบายความหมายของหลักสูตรไว้ อย่างมากมาย เช่น หลักสูตร เป็นการสะสมความรู้ดั้งเดิม เป็นวิธีการคิด เป็นประสบการณ์ที่ถูกกำหนด ไว้เป็นแผนการจัดสภาพการเรียนรู้ เป็นความรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน เป็นเนื้อหาและกระบวนการ เป็นแผนการเรียนการสอน เป็นจุดหมายปลายทางและผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอนและเป็น ผลผลิตของระบบเทคโนโลยี เป็นต้น โซเวลล์ ได้อธิบายว่า เป็นเรื่องปกติที่นิยามความหมายของ หลักสูตรมีความแตกต่างกันไป เพราะบางคนให้ความหมายของหลักสูตรในระดับที่แตกต่างกันหรือไม่ได้ แยกหลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน แต่อย่างไรก็ตาม โซเวลล์ ได้สรุปว่า หลักสูตร คือ การสอน

อะไรให้กับผู้เรียน ซึ่งมีความหมายที่กว้างขวางที่รวมทั้งข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติทั้งที่ได้กำหนดไว้และไม่ได้กำหนดไว้ให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษา

มัทนียา นะตะ (2554: 46) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง ประสบการณ์ทั้งมวลที่โรงเรียนและครู ได้วางแผนไว้และจัดให้ผู้เรียนตามความเหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ มีทัศนคติและทักษะที่สำคัญแก่ชีวิต

ภาวิดา นิลเอสงค์ (2555: 21) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนที่สร้างไว้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตลอดเวลา ตามความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล

พวงเพชร ตรีคุณบุรณะ (2556: 22) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง แผนการดำเนินการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจัดให้กับผู้เรียนทั้งในด้านของ เนื้อหาวิชา มวลประสบการณ์ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

วิชนีย์ ทศตะ (2561: 78) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง การกำหนดสาระและมวลประสบการณ์ที่สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้กับผู้อื่น ทำให้เกิดความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หล่อหลอมให้ผู้เรียนเป็นที่สมบูรณ์และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัด โครงสร้างเนื้อหาสาระวิชา ประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอนที่สถานศึกษากำหนดให้ผู้เรียนได้ ศึกษาหาความรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีศักยภาพ เจตคติและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

2.2 องค์ประกอบของหลักสูตร

โบแชมพ์ (Beauchamp, 1981: 24) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรเป็น องค์ประกอบสำคัญ ซึ่งจะต้องเขียนไว้ในเอกสารหลักสูตร 4 ประการ คือ 1) เนื้อหาสาระและวิธีการจัด 2) จุดมุ่งหมายทั่วไป 3) แนวการนำหลักสูตรไปใช้สอน 4) การประเมินผล

ทาบา (Taba, 1962: 14) ได้สรุปไว้ว่า หลักสูตรควรประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้ คือ 1) จุดหมายกับวัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาวิชาและประสบการณ์เรียนรู้ 3) รูปแบบ การเรียนการสอน 4) การประเมินผลการเรียนรู้

เคอร์(Kerr, 1976: 16-17) ได้นำเสนอองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 ส่วน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาสาระ 3) ประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การประเมินผล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย ส่วนที่สำคัญ 4 ส่วน ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาสาระ 3) ประสบการณ์การเรียนรู้ และ 4) การประเมินผล

2.3 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

ทาบา (Taba, 1962: 454) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลง ทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบทางด้านความคิด และความรู้สึกนึกคิดของ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร

นิโคลล์และนิโคลล์ (Nicholls and Nicholls, 1972: 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า หมายถึง เป็นกระบวนการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งมวลให้แก่ผู้เรียนซึ่งเมื่อได้เรียนรู้แล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวผู้เรียน

กู๊ด (Good, 1973: 157-158) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการสอน รวมทั้งการประเมิน ส่วนคำว่าเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander, 1974: 7) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การสร้างหลักสูตร (Curriculum construction) หมายถึง การสร้างรายวิชาการจัดการเรียนการสอนขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานในการสร้างอยู่เลย 2) การปรับปรุงหลักสูตร (curriculum improvement) คือ การดำเนินงานจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่ให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นฐานอยู่เลย

ฮอลลินเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985: 222) กล่าวว่า พฤติกรรมการประสานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งจุดประสงค์ตามหลักสูตรของสถานศึกษาจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่จะต้องสร้างความเข้าใจกับครูในสถานศึกษาในด้านการเอาหลักสูตรไปปฏิบัติให้มากที่สุด

กาญจนา จันทะพันธ์ (2554: 49) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การแนะนำ ช่วยเหลือ โดยใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ แนะนำให้กับผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร ตลอดจนทำการวัดผลและประเมินและยังเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการใช้หลักสูตรไปใช้ให้ถูกต้องอีกทั้ง จัดหลักสูตรที่เหมาะสมและมีคุณภาพตรงตามความต้องการ และสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน

วัชรารมณ์ เมตุลา (2556: 20) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม สาเหตุที่ทำให้มีการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพิจารณาถึงข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นสมบูรณ์ สามารถสนองความต้องการของบุคคลและสังคมพื้นฐานต่าง ๆ ที่นักพัฒนาหลักสูตรต้องนำมาพิจารณานั้นมีหลายประการ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความคิดเห็นว่า พื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรด้านต่าง ๆ ที่ควรนำมาพิจารณาในการพัฒนาหลักสูตรมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) พื้นฐานด้านปรัชญาทางการศึกษา 2) พื้นฐานทางด้านจิตวิทยา 3) พื้นฐานทางด้านสังคมและวัฒนธรรม 4) พื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจการเมืองการปกครอง และ 5) พื้นฐานทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558: 37) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาให้มีการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร มีการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ มีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร และมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือการปรับปรุงหลักสูตร เป็นการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น มีความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคมในปัจจุบัน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

ทาบา (Taba, 1962: 12) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน คือ 1) การวินิจฉัยความต้องการและความจำเป็นของสังคม 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย 3) การเลือกเนื้อหาสาระ 4) การจัดเนื้อหาสาระ 5) การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 7) การกำหนดวิธีประเมินผล

ไทเลอร์ (Tyler, 1969) ได้เสนอแนวทางของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษา 2) กำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ 3) กำหนดวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 4) ประเมินผลประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้

เซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander, 1974: 27) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้ 1) การศึกษาตัวแปรต่าง ๆ จากภายนอก 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ 3) การออกแบบหลักสูตร 4) การนำหลักสูตรไปใช้ 5) การประเมินผลหลักสูตร

เซอิส (Zais, 1976: 15 -16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างของหลักสูตรว่า ประกอบด้วย โครงสร้าง 4 ส่วน คือ 1) เป้าหมาย ความมุ่งหมายและจุดประสงค์ 2) เนื้อหาวิชา 3) กิจกรรมการเรียน และ 4) การประเมินผล

วิลเลอร์ (Wheeler, 1967 อ้างถึงใน Print, 1993: 69-74) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นรูปแบบวงจร (Cyclical Model) ดังนี้ 1) เลือกเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร 2) เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 3) เลือกเนื้อหาสาระ 4) จัดการและบูรณาการประสบการณ์การเรียนรู้กับเนื้อหาสาระ และ 5) ประเมินผลแต่ละขั้นและการบรรลุจุดมุ่งหมาย

ออนสไตน์และ ฮัคกินส์ (Onstein and Hunkins, 1993) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร 2) ออกแบบหลักสูตร 3) พัฒนาหลักสูตร 4) นำหลักสูตรไปใช้ 5) ประเมินผลของหลักสูตร

โอลิวา (Oliva, 2009) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ 1) กำหนดจุดหมายของการศึกษา 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและชุมชน และเนื้อหาวิชาที่จำเป็น 3) กำหนดเป้าหมายหลักสูตร 4) กำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร 5) จัดการรวบรวมข้อมูลและนำหลักสูตรไปใช้ 6) กำหนดจุดมุ่งหมายการสอน 7) กำหนดจุดประสงค์การสอน 8) เลือกยุทธวิธีการสอน 9) เลือกเทคนิคการประเมิน 10) นำกลวิธีการสอนไปใช้จริง 11) ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน 12) ประเมินผลหลักสูตร

เกลทฮอร์น และคณะ (Glatthorn et al., 2019) ได้ระบุกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในหนังสือ Curriculum Leadership: Strategies for Development and Implementation ผู้วิจัยประมวลสรุปขั้นตอนได้ ดังนี้ 1) พัฒนาปรัชญาและหลักการและเหตุผลของหลักสูตร 2) พัฒนาจุดเน้นและความต่อเนื่อง จุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ ผลการเรียนรู้ และภาระงานตามสภาพจริง 3) จัดระบบการดำเนินงานของหลักสูตร และ 4) ประเมินผลหลักสูตร

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553: 178) กล่าวว่า องค์ประกอบในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย คณะกรรมการดำเนินงานจัดทำหลักสูตร ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาของสังคมในปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรเดิมเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาพร้อมกับข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ในการพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงแก้ไข แล้วกำหนดจุดประสงค์ใหม่ องค์ประกอบในแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์กันและเท่าเทียมกัน จะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ ซึ่งได้แก่ การกำหนดความมุ่งหมายจะต้องชัดเจนว่าต้องให้ผู้เรียนในระดับนั้น ๆ มีคุณสมบัติอย่างไร เมื่อกำหนดความมุ่งหมายแล้วจะได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ ในการเรียนรู้ต่อไป การวางแผนกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร และการเลือกเนื้อหาวิชาในหลักสูตร จะต้องกำหนดโครงสร้างอะไรบ้าง เช่น จะต้องใช้เวลาศึกษานานเท่าไร จะต้องเรียนทั้งหมดกี่หน่วยกิตหรือกี่หน่วยการเรียนรู้จึงจะจบหลักสูตรได้จะต้องเข้าเรียนกี่คาบต่อสัปดาห์ต่อภาคเรียน มีการประเมินผลวัดผลอย่างไร ระบบการให้คะแนนเป็นอย่างไร มีวิชาใดบ้างที่จะต้องเรียน บัณฑิตเท่าไร และเลือกเท่าไร และวิชาเหล่านั้นประกอบด้วยเนื้อหาอะไร มีประสบการณ์อะไรบ้าง

ฉันท ชาติทอง (2553: 91-98) ได้มีความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรมีกระบวนการที่ต้องดำเนินการ 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 การสร้างหรือจัดทำหลักสูตร ส่วนที่ 2 การจัดทำเอกสารหลักสูตร ส่วนที่ 3 การประเมินหลักสูตร โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน 8 ขั้นตอน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การสร้างหรือจัดทำหลักสูตร ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การออกแบบหลักสูตร โดยดำเนินการดังนี้ 1) ชี้แจงทำความเข้าใจ โดยเริ่มจากการนำเข้าสู่ประเด็นการพัฒนาหลักสูตรด้วยการประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ชี้แจงทำความเข้าใจ ปรับพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้กับผู้บริหารและครู 2) ศึกษาข้อกฎหมาย ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น ได้แก่ สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 2.1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 2.2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 2.3) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 2.4) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น 2.5) ศึกษาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู กรรมการสถานศึกษา ผู้นำศาสนา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร 2.6) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร

2.7) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านเนื้อหาและด้านกิจกรรมการเรียนการสอนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง อนึ่งในการออกแบบหลักสูตรควรใช้ความรู้ด้านปรัชญาการศึกษา จิตวิทยา สังคมวิทยา ระเบียบวิธีการวิจัย เพื่อให้การออกแบบควบคุมมิติด้านคุณธรรมจริยธรรม สังคม วัฒนธรรม ความต้องการ ความแตกต่างและพัฒนาของบุคคล และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ขั้นที่ 2 จัดทำเอกสารหลักสูตร โดยดำเนินการดังนี้ 1) จัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา โดยกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร รูปแบบการจัดเวลาเรียน ตารางการจัดการเรียนรู้รายสัปดาห์ รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ 2) ออกแบบการสอนและการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ โดยพิจารณามาตรฐานการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อนำไปกำหนดสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องด้วยการดำเนินการ 8 ขั้นตอน ต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาตัวชี้วัดชั้นปีและสาระการเรียนรู้แกนกลาง ขั้นตอนที่ 2 ความคิดรวบยอด ขั้นตอนที่ 3 คำถามสำคัญ ขั้นตอนที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 5 ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ขั้นตอนที่ 6 เทคนิคและวิธีการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 7 สื่อและแหล่งเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 8 เกณฑ์การประเมินผลงานผู้เรียน 3) จัดเอกสารหลักสูตรระดับห้องเรียน ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากการออกแบบการสอน โดยแผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 3.1) ความคิดรวบยอด 3.2) คำถามสำคัญ 3.3) จุดประสงค์ปลายทาง 3.4) จุดประสงค์นำทาง 3.5) ตัวชี้วัดชั้นปี 3.6) ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 3.7) สาระการเรียนรู้ 3.8) กิจกรรมการเรียนรู้ 3.9) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 3.10) วิธีการประเมินผลระหว่างเรียน 3.11) วิธีการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการเรียน 3.12) เกณฑ์การประเมินชิ้นงาน 3.13) บันทึกหลังการสอน 3.14) อื่น ๆ ในการจัดทำเอกสารหลักสูตรจะแสดงออกมาในรูปของเอกสาร ที่เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ เอกสารหลักสูตร แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) เอกสารหลักสูตรที่เป็นตัวหลักสูตร ซึ่งกล่าวถึง สาระสำคัญของหลักสูตรโดยตรง 2) เอกสารประกอบหลักสูตร เป็นเอกสารที่อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของหลักสูตร เพื่อให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้โดยสาระสำคัญของ “เอกสารหลักสูตร” อย่างน้อยควรระบุสาระสำคัญ ดังนี้ 1) เหตุผลและหลักการของการจัดทำหลักสูตร เพื่อแสดงให้เห็นผู้ใช้ทราบว่าทำไมต้องจัดทำหลักสูตร และหลักการสำคัญของหลักสูตรเป็นอย่างไร 2) ความมุ่งหมายของหลักสูตร ได้แก่ จุดมุ่งหมายทั่วไปหรือจุดหมายปลายทางที่มีลักษณะเป็นปรัชญาที่เน้นค่านิยมมากกว่าการปฏิบัติหรือการเรียนการสอน 3) สิ่งที่หลักสูตรกำหนดให้กับผู้เรียน ได้แก่ เนื้อหาสาระหรือประสบการณ์ที่คาดหวังว่า ถ้านำไปจัดให้กับผู้เรียนแล้วจะทำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมาย

4) แนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ แนวทางหรือวิธีการที่จะนำหลักสูตรไปจัดการเรียนการสอน เช่น ขอบเขตการใช้การบริหารหลักสูตร การส่งเสริมสนับสนุน บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยสาระรายละเอียดอาจทำเป็นเอกสารประกอบหลักสูตร 5) การจัดประสบการณ์หรือการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ แนวทางหรือวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับรูปแบบของการออกแบบหลักสูตรและเนื้อหาสาระที่กำหนด เป็นวิธีหรือยุทธศาสตร์ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นหลักสูตรหรือให้ความสำคัญเป็นพิเศษ 6) การวัดผลประเมินผล ได้แก่ แนวทางหรือวิธีการที่จะใช้เป็นเครื่องมือสำหรับแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เช่น การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้อะไร การประเมินหลักสูตร เป็นต้น ส่วนที่ 2 การนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นที่ 3 การบริหารจัดการหลักสูตร ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผนและการจัดการเพื่อนำหลักสูตรไปสู่การจัดการเรียนการสอน ภายหลังจัดทำเอกสารหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว โดยมีงานหลักที่สำคัญ คือ 1) การวางแผนการใช้หลักสูตร ต้องเร็วที่สุด ผู้เรียนหลักสูตรเดิมได้รับผลกระทบน้อยที่สุด ไม่เป็นปัญหากับการดำเนินงานของหลักสูตรใหม่และหลักสูตรเดิม 2) การประชาสัมพันธ์หลักสูตร เพื่อสร้างความเข้าใจ เพื่อสร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะส่วนที่เป็นการเปลี่ยนแปลงว่าคืออะไร สำคัญอย่างไร ส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นอย่างไร 3) การเตรียมบุคลากร เป็นการให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามแนวคิดของหลักสูตร 4) การจัดสภาพแวดล้อม ต้องจัดให้เอื้อกับการดำเนินงานตามแนวคิดของหลักสูตร ทั้งในระดับสถานศึกษาและชุมชน โดยจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน ขั้นที่ 4 การสนับสนุนส่งเสริมการใช้หลักสูตร จะประกอบด้วย ภารกิจสำคัญ คือ การนิเทศติดตามผล เพราะจะทำให้ทราบปัญหาและแก้ไขปัญหของการใช้หลักสูตรได้ทันการ การจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ เช่น จัดระบบสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้สำหรับครู ผู้เรียน ให้การบริการเกี่ยวกับเครื่องมือวัดผล ประเมินผล การสร้างขวัญกำลังใจ เป็นต้น ทั้งนี้การสนับสนุนส่งเสริมการใช้หลักสูตรคงต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ขั้นที่ 5 การจัดการเรียนการสอน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีแนวโน้มไปตามรูปแบบหลักสูตร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาเป็นศูนย์กลางจะมุ่งเน้นการนำเสนอเนื้อหา โดยครูจะมีบทบาทมาก เน้นการบรรยาย และการสาธิต ถ้าหลักสูตรยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ก็จะต้องตอบสนองต่อความสนใจและความต้องการของผู้เรียนโดยผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากกว่าครู ถ้าหลักสูตรยึดปัญหาเป็นศูนย์กลาง การเรียนการสอนก็เน้นสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนแก้ปัญหา โดยพิจารณาจากเทคนิคและวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตามการจัดการเรียนการสอนนับได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะสนองเจตนารมณ์ของหลักสูตร ต้องพิจารณาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนทำ

กิจกรรมอะไร กิจกรรมแต่ละอย่างใช้เวลา ทรัพยากรอะไร และอย่างไร การพิจารณาเลือกกิจกรรมจึงเป็นเรื่องสำคัญ ต้องคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายที่รวดเร็วและประหยัดมากที่สุด และต้องเลือกเฉพาะกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนที่ 3 การประเมินหลักสูตร การประเมินเป็นการวัด (Measurement) การวิจัยประยุกต์ (Applied Research) การตรวจสอบความสอดคล้อง (Determining Congruence) การช่วยตัดสินใจ (Assist Decision Making) และเป็นการตัดสินคุณค่า (Determining of Worth of Value) จากการเป็นผู้ให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การประเมินความก้าวไปสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้เหตุผลและสามารถตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน โดยเป้าหมายของการประเมิน คือ

- 1) การดูแลสำเร็จ (Objectives-oriented) เป็นการดูความสอดคล้องของผลที่ทำกับวัตถุประสงค์
- 2) เพื่อช่วยในการตัดสินใจ (Decision-oriented) โดยการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่สำหรับการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง
- 3) เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Judgment-oriented) โดยมีจุดหมายของการประเมินหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อหาข้อบกพร่องและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อดูความสอดคล้องระหว่างผลการดำเนินงานกับจุดหมายของหลักสูตร และเพื่อตัดสินใจว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปหรือไม่ หรือควรยกเลิกการใช้หลักสูตร

ขั้นที่ 6 การประเมินก่อนนำไปใช้ (เอกสารหลักสูตร) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรหลังจากทำหลักสูตร เป็นเอกสารหลักสูตรเพื่อดูความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรกับทฤษฎีความสอดคล้องขององค์ประกอบในหลักสูตร ความถูกต้องชัดเจนในการสื่อความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญการสร้างหรือจัดทำหลักสูตร

ขั้นที่ 7 การประเมินการใช้หลักสูตร เป็นการตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการตามหลักสูตรว่า สามารถใช้ในสถานการณ์จริงได้เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไร เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้สามารถใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่ได้จากการประเมินจะนำมาใช้ดำเนินการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงบางส่วนของหลักสูตรที่ยังไม่สมบูรณ์ให้เป็นหลักสูตรที่สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ ในท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม สนองตอบปัญหาและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

ขั้นที่ 8 การประเมินผลสัมฤทธิ์ เป็นการตรวจสอบผู้เรียนทั้งด้านวิชาการ และที่ไม่ใช่วิชาการ เช่น บุคลิกภาพ ความรับผิดชอบ ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554: 99) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรว่าต้องมีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีความเป็นระบบและเป็นวงจรที่มีความสัมพันธ์กัน ระบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร ประกอบด้วย ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการใช้หลักสูตรและระบบการประเมินหลักสูตร โดยแต่ละระบบมีรายละเอียดดังนี้ 1) ระบบการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การศึกษาสิ่งกำหนดหลักสูตร การกำหนดรูปแบบหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร 2) ระบบการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย การขออนุมัติใช้หลักสูตร

การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตร การกำหนดงบประมาณ/ทรัพยากร และการบริหาร/นิเทศ/กำกับดูแล 3) ระบบการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การวางแผนการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงานผลการประเมิน ระบบการพัฒนาหลักสูตรทั้ง 3 ระบบที่ดีจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เพื่อให้กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การใช้หลักสูตรและการประเมินหลักสูตรมีประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ใช้หลักสูตร และความสัมพันธ์ระหว่างระบบทั้งสาม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำ ทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียน ชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ											ความถี่
	Taba, (1962: 12)	Tyler (1969:)	Saylor & Alexander (1974: 27)	Zais (1976: 15-16)	Wheeler, 1967 อ้างถึงใน Print, 1993: 69-74)	Onstein & Hunkins (1993:)	Oliva (2009:)	Gratthorn et al. (2019:)	บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553: 178)	สนั่น ถาตุทอง (2553: 91-98)	วิจัย วงษ์ใหญ่ (2554: 99)	
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 2. การพัฒนาหลักสูตร												
2.1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อการออกแบบหลักสูตร	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
2.2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละ ระดับชั้น	/			/	/		/	/	/	/		7
2.3 มีการจัดกิจกรรม การเรียนรู้และการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา	/	/		/			/	/	/	/		7
2.4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการ สอน			/		/	/	/	/	/	/	/	8
2.5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11

จากตารางที่ 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย
1) มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร 2) มีการกำหนดเนื้อหาสาระ
สำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น 3) มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้
สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา 4) มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ
5) มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร

3.1 ความหมายการมีส่วนร่วม

ดูล์ลาห์ (Douglass, 1970: 25) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นสิ่งที่มีความหมายกว้างและใช้บริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรม หรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายของการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน เช่น การออกเสียงเลือกตั้ง นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลอื่น ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

สหประชาชาติ (United Nations, 1981: 11) กล่าวถึงความหมาย การมีส่วนร่วม (Participation) ไว้ว่า 1) การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา 2) การเข้ามามีส่วนร่วมให้เกิดการพัฒนา 3) การเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องพัฒนา

เดวิด และ นิวสตรอม (David and Newstrom, 1985: 55) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือและร่วมรับผิดชอบ

กูสตาโว (Gustavo, 1992: 75) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้น โดยทั่วไปเป็นที่เข้าใจกันว่าหมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่าง แต่ต่อมาความหมายของการมีส่วนร่วมมีความชัดเจน และลึกซึ้งไปกว่าเพียงการมีส่วนรับผิดชอบ เมื่อการมีส่วนร่วมนี้เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการมีส่วนรับผิดชอบของแต่ละบุคคล หรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

ณัฐรญา พวงจันทร์ (2552: 18) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา ตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการรับผิดชอบด้วยกัน

ลลิตา ปวะบุตร (2555: 8) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ สนับสนุน ตัดสินใจกำหนดการวางแผนอย่างมีระบบ กำหนดนโยบาย มีการติดตามผลและประเมินผลร่วมกัน นำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการครูในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความรับผิดชอบร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจทั้งในทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ไกรประสิทธิ์ พันสอาด (2555: 17) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบ การบริหารจัดการศึกษาที่ต้องการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา หรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งในด้านการวางแผน การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดยุทธศาสตร์ หลักสูตร งบประมาณ การสนับสนุนสื่อต่าง ๆ เพื่อการเรียนการสอน การร่วมกันคิดร่วมกันทำ ร่วมกันประเมิน และร่วมกันปรับปรุง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 อ้างถึงใน ลลิตา ปะบุตร, 2555: 9) ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิด ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน หรือองค์กรนั้น โดยมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ร่วมกันแล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน และได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว 2) การมีส่วนร่วมมีผลทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง เกิดความร่วมมือ และเกิดการยอมรับมากขึ้น 3) เป็นการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน 5) การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

เจษฎา หล้าคา (อ้างถึงใน ดิเรก อนันต์, 2556: 19) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม ไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลใน การวิเคราะห์ปัญหาของบุคลากร และหาวิธีการแก้ปัญหาของบุคลากรเอง และหาวิธีแก้ไขอย่างเหมาะสม 2) การมีส่วนร่วม ทำให้เกิดพลังการต่อรอง เกิดการยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างกลมกลืนกัน 3) เป็นการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับบุคลากร 4) ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมที่สัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่กระบวนการกระจายอำนาจจากผู้บริหารไปยังบุคลากรต่าง ๆ ในอนาคต และเกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ความสำคัญในการพัฒนาด้านต่าง ๆ นั้น จะเกิดความสำเร็จได้ต้องอาศัย การมีส่วนร่วมของข้าราชการครูในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาการศึกษา

ด้วย กระบวนการทางสังคมของสมาชิกในโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

โรเบิร์ตและเออร์วิง (Robert and Irving, 1961: 39-47) ได้สรุปแนวคิดว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมกับลักษณะการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะเป็นไปโดยตรงและมีลักษณะเป็นทางการ ซึ่งจะมีผลประโยชน์เป็นแรงผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามในกรณีที่มีการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นไปโดยทางอ้อมและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่ได้เกิดจากผลประโยชน์ก็ได้ แนวคิดในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยหันมามุ่งเน้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจเกิดขึ้นโดยตัวผู้บริหาร เมื่อเวลาที่ต้องการประสานสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะเป็นผู้ผลักดันผลสำเร็จให้แก่องค์กรโดยผ่านผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งจะเป็นผู้ดูแลผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งในประเด็นเรื่องผลประโยชน์นี้เองที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม

วรูมและเยตตัน (Vroom and Yetton, 1973: 156) ได้ศึกษาและแบ่งลักษณะการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนี้

1. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้บริหารเห็นแล้วว่าการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่นั้นมีมากเพียงพอที่จะใช้ในการตัดสินใจเพื่อการบริหารงานที่สำคัญ ๆ ได้
2. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง ภายหลังจากได้รับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การหาข้อมูล อาจใช้วิธีการประชุมหรือสอบถามปัญหาก็ได้ แต่อำนาจการตัดสินใจยังเป็นอำนาจของผู้บริหาร ผู้บริหารอาจจะบอกปัญหาหรือไม่บอกปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้ เมื่อขอผู้ใต้บังคับบัญชาหาข้อมูลให้แทน
3. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนทราบปัญหาขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยไม่ต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชามารวมกลุ่มกัน ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจซึ่งการตัดสินใจนี้อาจจะไม่ได้มีอิทธิพลมาจากผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้
4. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง โดยมีการรวมอภิปรายกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกลุ่มได้ทราบปัญหา

รวบรวมความคิดและข้อเสนอแนะจากกลุ่ม ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจเอง และการตัดสินใจนั้นอาจจะส่งเป็นผลหรือไม่เป็นผลมาจากข้อมูลที่ได้จากผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

5. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกลุ่มได้ทราบปัญหาและร่วมกับกลุ่มเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยยึดความคิดเห็นของกลุ่ม บทบาทของผู้บริหารจะเป็นไปในลักษณะประธาน ผู้บริหารจะไม่พยายามที่จะบังคับให้กลุ่มยอมรับความคิดเห็นของตน และผู้บริหารเต็มใจที่จะยอมรับวิธีการแก้ปัญหา รวมทั้งการดำเนินก็เพื่อการแก้ปัญหาที่เป็นข้อสรุปของกลุ่ม

ลิเคอร์ท (Likert, 1981: 40) เสนอแนวคิดในการบริหาร เรียกว่า ระบบการบริหาร 4 รูปแบบ (Four system of management) เป็นรูปแบบในการจัดหน่วยงาน 4 ระบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ระบบเผด็จการเต็มขั้น (Exploitive authoritative)

รูปแบบที่ 2 ระบบเผด็จการแบบมีศีลปะ (Benevolent authoritative)

รูปแบบที่ 3 ระบบกลุ่มที่ปรึกษา (Consoltative group)

รูปแบบที่ 4 ระบบกลุ่มมีส่วนร่วม (Participative group)

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, (1981) ได้เสนอแนวคิดของความเป็นระบบในเรื่องของประเด็นสำคัญ โดยเขาได้มีการนำเอากระบวนการมีส่วนร่วมจากนักวิชาการทั้งหลาย มาประมวลเป็นแนวคิดหลัก และได้จำแนก รูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกสุดที่ต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อยๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นได้มาจากคำถามว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารการงานและการประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ทางบวก

และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และ ความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

มาสโลว์ (Maslow, 1987: 25) ได้คิดค้นทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคม (Theory of Social Psychology) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation) ของการกระทำของมนุษย์ไว้หลายประการ และได้อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ ความต้องการเหล่านั้นถูกจำกัดความต้องการ จากน้อยไปหามาก เมื่อความต้องการใดเกิดขึ้นแล้วไม่ได้รับการบำบัดเพียงพอ ความต้องการเหล่านั้นก็ยังคงอยู่ และจะเป็นแรงขับที่มีพลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมโน้มไปในทางที่จะบำบัดความต้องการเหล่านั้นอยู่เสมอ และได้อธิบายว่าความต้องการพื้นฐานที่ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ 5 ประการด้วยกัน และแยกออกเป็นระดับต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological need) ถือว่าเป็นความต้องการขั้นแรกสุด

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety need)

3. ความต้องการความรัก (Love or Belonging need)

4. ความต้องการการยกย่องนับถือจากคนอื่นหรือมีเกียรติในสังคม (Esteem need)

5. ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self-actualization need)

ทรงวุฒิ เรื่องวาทศิลป์ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา ได้ใช้หลักการที่อิงไปในแนวทางของนโยบาย และได้พบว่า แท้จริงแล้วกระบวนการมีส่วนร่วมมีลักษณะที่คล้ายกับการกำหนดนโยบาย เพราะท้ายที่สุดของการกำหนดนโยบาย คือ การตัดสินใจและการตัดสินใจนี้เอง จึงเป็นเหตุเบื้องต้นของการกำหนดนโยบาย และเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามาแสดงความคิดเห็นเสมือนหนึ่งเป็นการขัดเกลานโยบายให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของประชาชน ตามแนวคิดของ ทรงวุฒิ เรื่องวาทศิลป์แล้ว กระบวนการการมีส่วนร่วมน่าจะเริ่มจาก 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการประเมินผล ในขณะที่ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) ได้กล่าวถึงกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยที่มีความสอดคล้องกับ ทรงวุฒิ เรื่องวาทศิลป์ แต่ได้เพิ่มบางประเด็นที่เห็นว่ายังมีข้อบกพร่องและอาจจะเสริมประเด็นดังกล่าวให้มีความชัดเจนขึ้น โดยเริ่มจาก 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุ และความต้องการ 2) มีส่วนร่วมในการวางแผน 3) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 5) มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล 6) มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ประชุม สุวดี (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคลเกิดจากพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการ วางแผนการบริหารจัดการการบริการองค์รตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2. เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่เข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้นั้นจะต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจวัฒนธรรมและกายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้

3. เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจสมัครใจที่จะเข้าร่วมเล็งเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วม โดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม

4. เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีโอกาสที่จะเข้าร่วม ซึ่งถือว่าการกระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจและกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับที่เหมาะสม บุคคลจะต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และ พรณทิพย์ เพชรมาก (2551) ได้สรุปลักษณะการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ ได้แก่

1. การรับรู้ข่าวสาร (Public Information) การมีส่วนร่วมแบบนี้ ประชาชนเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของโครงการที่จะดำเนินการ รวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ การแจ้งข่าวสารดังกล่าวจะต้องเป็นการแจ้งก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินโครงการ

2. การปรึกษาหารือ (Public Consultation) เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่มีการจัดการหารือระหว่างผู้ดำเนินการโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและการตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม นอกจากนี้ ยังเป็นช่องทางการกระจายข่าวสารข้อมูลไปยังประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจ และเพื่อให้มีการให้ข้อเสนอแนะเพื่อประกอบทางเลือกการตัดสินใจ

3. การประชุมรับฟังความคิดเห็น (Public Meeting) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนและฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมและผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ใช้เวทีสาธารณะในการทำ ความเข้าใจ การประชุมรับฟังความคิดเห็นมีหลายวิธีการ เช่น การประชุมระดับชุมชน (Community Meeting) การประชุมรับฟังความคิดเห็นเชิงวิชาการ (Technical Meeting)

4. การประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เป็นการประชุมที่มีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ และมีความชัดเจนมากขึ้น เป็นเวทีในการเสนอข้อมูลอย่างเปิดเผยไม่มีการปิดบังของผู้ที่มีส่วนได้และส่วนเสียของโครงการ การประชาคมและคณะกรรมการจัดประชุมจะต้องมีองค์ประกอบของผู้เข้าร่วมที่เป็นที่ยอมรับ มีหลักเกณฑ์และประเด็นในการพิจารณาที่ชัดเจนและมีการแจ้ง ให้ทุกฝ่ายทราบอย่างชัดเจน

5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจต่อประเด็นปัญหานั้นๆ ซึ่งอาจจะดำเนินการโดยการเลือกตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการที่มีอำนาจการตัดสินใจ

6. การใช้กลไกทางกฎหมาย รูปแบบนี้ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยตรง ในเชิงการป้องกันและแก้ไข แต่เป็นลักษณะของการเรียกร้องและการป้องกันสิทธิของตนเอง อันเนื่องมาจากการไม่ได้รับความเป็นธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ที่ตนเองควรจะได้รับ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้ให้หลักเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้หลายประการ และประชาชนสามารถใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญทั้งในรูปแบบของปัจเจกหรือในรูปแบบกลุ่มองค์กร ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

วันชัย วัฒนศัพท์ (2553) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ ได้มีการดำเนินการแก้ปัญหาความไม่เรียบร้อยในห้องเรียนโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

วรรณศิลป์ พิรพันธุ์ (2553) ได้กล่าวถึง กระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนของประชาชนประกอบไปด้วย 1) การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร 2) การให้ความเห็น 3) การประชุมรับฟังความเห็น 4) การร่วมตัดสินใจ และ 5) การทำงานร่วมกัน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) ได้กล่าวถึงประเภทของการมีส่วนร่วมโดยสามารถจำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษาที่ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมีอุปสรรค ไม่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคล

อื่นเข้ามาช่วยในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่า เป็นการร่วมอย่างเป็นทางการและมักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น คำสั่งแต่งตั้ง หนังสือเชิญประชุม บันทึกการประชุม

2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของ การทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้ร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหาร แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงิน ทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผล การดำเนินงานภายในสถานศึกษา

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทาง วิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ										ความถี่	
	Robert and living (1961: 39-47)	Vroom and Yetton (1973: 156)	Likert (1981: 40)	Cohen & Uphoff (1981)	Maslow (1987: 25)	ทรงวุฒิ เรื่องภาพศิลป์ (2550)	ประชุม สุวดีดี (2551)	ไพบุย์ วัฒนศิริธรรม และ พรหมทิพย์ เพชรหมาก (2551)	เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553)	วรรณศิลป์ พิรพันธุ์ (2553)		วันชัย วัฒนศัพท์ (2553)
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ												
3) การมีส่วนร่วม												
2.1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควร ทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจาก ความพอใจพอใจ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
2.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
2.3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับ จากการดำเนินงาน	/		/	/	/	/	/	/	/	/		9
2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไข ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	/	/	/	/		/	/	/		/	/	9

จากตารางที่ 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การร่วมคิดกำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและอย่างไรและความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพอใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

การพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะการจัดการศึกษาจะพัฒนาได้ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญของครูผู้ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ประกอบด้วย

คิงและเมอร์ฟี (King, 2002 ; Murphy, 1990) กล่าวถึง การติดตามและนิเทศการจัดการเรียนรู้และการประเมินครู คือ การพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียง การนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามสภาพปัญหา การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่าเวลานี้ทำอะไรได้หรือไม่ใช้มองว่า ได้ทำออกไปแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูในการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

ลีธวูดและดยค (Leithwood and Duke, 1999: 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการคือ การใส่ใจต่อพฤติกรรมของครูซึ่งหมายถึง การสังเกตการณ์และการนิเทศตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ บอสเซิร์ต (Bossert, 1988: 76) ที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความชำนาญในการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู นิเทศการจัดการเรียนรู้และเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครู รวมทั้งประเมินผลการทำงานของครู

อดุลย์ ศรีรักษ์ (2552: 14) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนที่วางไว้เพื่อดำเนินการให้บุคคลในองค์กรได้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

เข็มเพชร ประดับศรี (2554: 10) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวปฏิบัติในการดำเนินการเพื่อพัฒนาครูให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ประสพการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติให้ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การัน เพชรี (2555: 14) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ให้รอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ไชยา ภาวะบุตร (2555: 203) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การฝึกอบรมปฏิบัติการ และการนิเทศติดตามผลงานของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยการนำหลักการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนา

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 136) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้มีความรู้มากขึ้น มีความชำนาญมากขึ้น การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) คือ ส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กร รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรก็ส่งผลหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งต้องแสวงหากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กร

ชุติกัญจน์ ศรีวิบูลย์ (2557: 23) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค เป็นการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรต่าง ๆ ในฐานะที่เป็นลูกจ้างหรือบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ สารสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ การเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถให้แก่บุคคล เพื่อที่จะทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งขึ้นอยู่กับ การที่บุคคลได้รับรู้ความสามารถของตน รู้จักงานที่ต้องทำ รู้จักลักษณะขององค์กรและผลผลิตที่องค์กรปรารถนา รวมทั้งการรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีพลวัต (Dynamic) คือ มีลักษณะการเคลื่อนไหวต่อการรับรู้ มีการปรับตัวและพร้อมที่จะละลายพฤติกรรมของตนเพื่อร่วมงานกับเพื่อน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561: 80) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น ผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีความรู้ มีทักษะสมรรถนะ และคุณลักษณะ

ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 จึงได้จัดทำโครงการ กิจกรรมเพื่อพัฒนาด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีศักยภาพในการขับเคลื่อนยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมถึงส่งเสริม สนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561: 80-81) ดำเนินการ ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย ประกอบด้วย

โครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณพ.ศ. 2561 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาเกิดขึ้นได้ที่ห้องเรียน ต้องพัฒนาครู ต้องลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตามที่ครูเลือกอย่างถูกต้องตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาผู้เรียน ซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจรหรือคุปองครูต่อเนื่องมาจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยเป็นการบูรณาการความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในการพัฒนาครูทั่วประเทศพร้อมกันแบบตรงถึงครู มุ่งไปที่ห้องเรียน ส่งถึงผู้เรียนและต่อยอดความรู้โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียน สร้างกลุ่มครูที่เข้มแข็งด้วย กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน สนับสนุนงบประมาณให้กับครู ทุกคนไม่เกิน 10,000 บาท/คน/ปีงบประมาณ ในรูปของการ shopping ความรู้ และเบิกค่าใช้จ่ายตามจริงผ่านระบบ E-Government ซึ่งแบ่งการ ขับเคลื่อนออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ส่วนพื้นที่ : บูรณาการจากห้องเรียนผ่านครู ผู้อำนวยการโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ส่วนกลาง : บริหารโครงการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (สถาบันคุรุพัฒนา) และ 3) ส่วนสนับสนุน : หน่วยพัฒนาครูจาก หน่วยงานภายนอก ทั้งรัฐบาล เอกชน มูลนิธิ สถาบันการศึกษา ที่มีความพร้อมและมีมาตรฐานในการ พัฒนาครูมีผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลายและวิทยากระดับประเทศ ร่วมกันขับเคลื่อนติดตามผลการพัฒนา ครูไปถึงห้องเรียน

ผลการดำเนินงาน

1. การดำเนินโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีครูที่ลงทะเบียนในระบบจำนวน 355,954 คน มีครูที่ลงทะเบียนเลือกหลักสูตรสำเร็จ จำนวน 279,230 คน จาก 1,207 หลักสูตร ส่งผลให้ผู้เรียนจำนวนประมาณ 5,575,080 คน

2. หลักสูตรที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุดจากครูที่เข้ารับการอบรม
3 ลำดับแรก คือ ค่ายครูมืออาชีพ Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับประถมศึกษา การอบรมเชิงปฏิบัติการ 21st Century Skills เทคนิคการสอนทักษะการเคลื่อนไหว เบื้องต้นระดับการจัดการศึกษา และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้บูรณาการตามแนวคิดศึกษา (Mind Learning) สำหรับครูประถมศึกษา

แนวทางการพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ในการรับหลักสูตรที่ผ่านการรับรองจากสถาบันครูพัฒนา มาประเมินความเหมาะสมใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการและด้านความเหมาะสมของค่าลงทะเบียนหลักสูตรอบรม อีกทั้งดำเนินการจัดทำระบบลงทะเบียนหลักสูตรผ่านเว็บไซต์ <http://training.obec.go.th> หลังจากนั้น จึงดำเนินการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานของโครงการ ทั้งในรูปแบบการตั้งคณะกรรมการติดตามผลจากส่วนกลางและการติดตามผลโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบกับข้าราชการครูประเมินความพึงพอใจหลักสูตรผ่านระบบลงทะเบียน และมีการติดตามผลการนำสิ่งที่ได้รับการอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยผู้อำนวยการโรงเรียน

โครงการ The Leader in Me (ผู้นำในตัวตน) ความเป็นมา หลักสูตร “ผู้นำในตัวตน” มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างบุคลากรให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยมีรูปแบบการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก ด้วยการสร้างทัศนคติแบบโปรแอคทีฟ ซึ่งการดำเนินงานตามโครงการมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับครูในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งผู้นำ เข้าใจความสำคัญและความต้องการของการสร้างทักษะชีวิตที่จำเป็น 2) การสร้างกรอบความคิดในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำทักษะความรู้และเครื่องมือมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการ PLC 3) เพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มพูนทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู เป็นที่ยอมรับของสังคม และ 4) เพื่อให้ครูสามารถนำทักษะการใช้เครื่องมือในหลักสูตร “ผู้นำในตัวตน” มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

จากการดำเนินการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เข้ารับการอบรม จำนวน 290 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 27 คน และครูจำนวน 263 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของ 7 อุปนิสัย ได้แก่ 1) ต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3) ทำสิ่งที่สำคัญก่อน 4) คิดแบบชนะ - ชนะ 5) เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้เขาเข้าใจเรา 6) ผนึกพลังประสานความต่าง และ 7) กลับเลื้อยให้คมอยู่เสมอ และสามารถปรับทัศนคติที่ดีต่อการจัดการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น มีความรับผิดชอบรู้จักหน้าที่ และเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในตนเอง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่

ผ่านการอบรมมีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีเป้าหมายในการทำงาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติที่ดี มีระเบียบวินัยและทักษะชีวิตที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561: 82)

โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ว่า สนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักการของ 7 อุปนิสัยไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหลัก เพื่อสร้างบุคลากรให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จนเกิดเป็นผลลัพธ์ที่ยั่งยืน โดยการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก ใช้การสร้างทัศนคติแบบโปรแอคทีฟ เพื่อสร้างพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพให้กับครู ด้วยหลักการที่ทำให้ครูตระหนักถึงอุปสรรคและข้อจำกัดที่ขวางกั้นความสำเร็จ โดยมุ่งไปยังการสร้างรากฐานความมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจในการใช้เครื่องมือผู้นำลงไปสู่รายวิชาต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้แบบ PLC

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561: 83-84) ได้กำหนดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐาน ด้วยระบบ TEPE Online โดยมีความเป็นมาว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดถือภารกิจและพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นฐาน (Teachers and Educational Personnel Enhancement by Holding Responsibilities and Functional Areas as Majors: TEPE) เป็นการพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เน้นการพัฒนา โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้ทุกสถานที่ทุกเวลา (Any Where Any Time) สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและหน่วยงาน

แนวทางการพัฒนาเน้นการพัฒนาโดยใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งบูรณาการวิธีการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุกคน ทุกสถานที่ทุกเวลา ครูไม่ทิ้งห้องเรียน ใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพ และผลการพัฒนาเชื่อมโยงความก้าวหน้าตามมาตรฐานวิทยฐานะ

การพัฒนาวิชาชีพครู เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้แน่ใจว่าครูมีการเรียนรู้และพัฒนาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพราะการสอนที่ดีไม่ได้เกิดขึ้นได้ด้วยความบังเอิญ และสถาบันผลิตครูไม่สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทุกแง่มุมที่กว้างขวาง สำหรับบัณฑิตที่จะสำเร็จการศึกษาไปประกอบอาชีพครู เมื่อนักศึกษาครูสำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานของการประกอบวิชาชีพครู และได้บรรจุเข้าทำงาน ครูบรรจุใหม่ใช้เวลานานนับปีกว่าจะมีทักษะที่ต้องการในการทำตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้แต่ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนแล้วก็ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาวิชา วิธีการจัดการเรียนรู้ และเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อวิธีการเรียนรู้และความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน หากครูไม่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้ผู้เรียนจะขาดโอกาสการ

เรียนรู้ที่เต็มศักยภาพ และเรียนรู้ด้วยความเปื้อน่าย (Mizell, 2010 อ้างอิงใน นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล 2560: 22)

Danielson (2007, อ้างอิงใน นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล 2560: 24) กล่าวถึง ความรับผิดชอบในวิชาชีพ (Professional Responsibilities) มีองค์ประกอบดังนี้

1. การสะท้อนผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการนำผลการสะท้อนผลไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อไป
2. การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนในด้านพฤติกรรม การเรียนรู้ และพฤติกรรมอื่น ๆ
3. การสื่อสารเกี่ยวกับโครงการวิชาการ ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลให้ครอบครัวของผู้เรียนทราบ และการกระตุ้นให้ครอบครัวผู้เรียนเข้าร่วมในโครงการวิชาการ
4. การเข้าร่วมชุมชนวิชาชีพด้วยการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในโครงการของโรงเรียน การเข้าร่วมในวัฒนธรรมของการสืบค้นทางวิชาชีพ (Professional Inquiry) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสอน
5. การพัฒนาก้าวหน้าในวิชาชีพครูด้วยแสวงหาความรู้และเพิ่มพูนทักษะการจัดการเรียนรู้ การเต็มใจยอมรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน และการให้บริการในวิชาชีพ
6. การแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพด้วยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และความซื่อสัตย์ การให้บริการกับผู้เรียน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพครูจำเป็นต้องพิจารณาช่วงอาชีพครู (Teacher Career Stages) ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละช่วงอาชีพครุนั้น ครูมีความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพที่แตกต่างกัน นักการศึกษาหลายท่านได้แบ่งช่วงของวงจรอาชีพครูไว้แตกต่างกัน เช่น Huberman (1989) ได้แบ่งช่วงอาชีพครูเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงครูใหม่ (Novice) ช่วงตอนกลางของอาชีพ (Mid-career) และช่วงตอนปลายของอาชีพ (Late-career) ส่วน Fessler (1985) ได้เรียกช่วงอาชีพครูว่าโมเดลวงจรพลวัตอาชีพครู โดยแบ่งเป็น 8 ช่วง ได้แก่ ช่วงฝึกหัดครู (Pre-service) ช่วงเข้าสู่ตำแหน่ง (Induction) ช่วงสร้างสมรรถนะ (Competency Building) ช่วงกระตือรือร้นและเจริญก้าวหน้า (Enthusiatic and Growing) ช่วงคับข้องใจในอาชีพ (Career Frustration) ช่วงมีเสถียรภาพและชบเซา (Stable and Stagnant) ช่วงลดระดับการทำงานอาชีพ (Career Wind-down) และช่วงออกจากอาชีพ (Career Exit) Steffy & Wolfe (2001) ได้พัฒนาโมเดลช่วงของอาชีพครู ขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Transformation Theory) ของ Jack Mezirow ที่ตระหนักว่าการเติบโตและก้าวหน้าในวิชาชีพ

เกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) เมื่อครูได้สะท้อนคิดการสอนของตนจะนำไปสู่การเริ่มต้นการสอนใหม่(Renewal) ตามเทคนิค วิธีการหรือกลยุทธ์การสอนที่ครูคิดว่าดีกว่าเดิม โดยการสะท้อนคิด การสอนนี้ครูสามารถดำเนินการได้ทั้งก่อน ขณะและหลังปฏิบัติการสอน นาริรัตน์ รักษ์จิตรกุล (2560: 24)

นาริรัตน์ รักษ์จิตรกุล (2560: 24) ได้ศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครู Teacher Professional Development และนำเสนอการแบ่งช่วงอาชีพครูเป็น 6 ช่วง ซึ่งแต่ละช่วงมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพครูที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย

1. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Novice Teacher) การพัฒนาวิชาชีพครูในช่วงนี้จะป็นหน้าที่ของสถาบันผลิตครูร่วมกับโรงเรียนที่รับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ โดยนักศึกษาฝึกประสบการณ์จะได้รับการนิเทศทุกขั้นตอนของการสอนจากอาจารย์นิเทศของสถาบันผลิตครู และอาจารย์พี่เลี้ยงของโรงเรียน ในสหรัฐอเมริกาจะไม่อนุญาตให้ครูฝึกประสบการณ์ปฏิบัติการสอนตามลำพังได้โดยไม่มีครูพี่เลี้ยงอยู่ในชั้นเรียนด้วยเพราะถือว่านักศึกษาฝึกประสบการณ์นี้ยังไม่มีคุณสมบัติและใบประกอบวิชาชีพครู

2. ครูบรรจุใหม่ (Apprentice Teacher) คือครูที่เริ่มต้นวิชาชีพในช่วง 2-3 ปีแรกของการทำงาน ความต้องการของครูในช่วงนี้คือเรียนรู้การทำงานในห้องเรียน และการทำงานภายในโรงเรียนแต่ละวันให้มีประสิทธิภาพ ในบางรัฐของสหรัฐอเมริกา เขตการศึกษามีการแต่งตั้งครูพี่เลี้ยง (Mentor) ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนในอัตราส่วนครูพี่เลี้ยง 1 คน ต่อครูบรรจุใหม่ 12 คน โดยครูพี่เลี้ยงไม่ต้องมีชั่วโมงสอน มีหน้าที่คอยดูแลให้คำปรึกษา และร่วมอภิปรายกับครูบรรจุใหม่เกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน สังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากการสังเกตการสอน การตั้งคำถามให้ครูบรรจุใหม่สะท้อนคิดการปฏิบัติการสอนของตน การให้คำแนะนำ เพื่อการปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป โดยครูพี่เลี้ยงจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงาน (Owen, 2005)

3. ครูวิชาชีพ (Professional Teacher) หลังจากผ่านช่วงปีแรกๆของการบรรจุเป็นครูใหม่แล้ว ครูก็จะก้าวเข้าสู่การเป็นครูวิชาชีพ ครูมีความมั่นใจในความสามารถด้านการสอนของตน มีการแสวงหาวิธีการสอนใหม่ การใช้สื่อประกอบการสอน พัฒนาเทคนิคการสอนและกลยุทธ์การสอนที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน การพัฒนาวิชาชีพของครูในช่วงนี้ใช้การเรียนรู้ในลักษณะชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities) เพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันความสำเร็จในช่วงนี้จะนำไปสู่การเป็นการเป็นครูช่วงต่อไป

4. ครูเชี่ยวชาญ (Expert Teacher) ครูที่อยู่ในช่วงนี้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอน มีรูปแบบการสอนที่เป็นเอกลักษณ์มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือครูที่ด้อยประสบการณ์สอนโดยการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor)

5. ครูที่มีชื่อเสียง (Distinguished Teacher) ครูที่มีพัฒนาการในช่วงนี้เป็นครูที่มีหลักฐานประจักษ์ชัดว่าได้รับการยอมรับนับถือความสามารถด้านการสอนจากผู้เรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน ว่ามีการปฏิบัติการสอนที่เป็นเลิศ และมักได้รับเชิญให้เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง (Mentor) หรือครูสอนแนะ (Coach) ให้กับเพื่อนร่วมงาน หรือการให้เป็นหัวหน้าโครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน หรือโครงการวิชาการ

6. ครูปลดเกษียณและออกจากอาชีพ (Emeritus Teacher)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู นาริรัตน์ รัทวิจิตรกุล (2560: 25-27) แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ต่อการช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้และประสบความสำเร็จในการเรียน Darling-Hammond (2012) ได้ให้นิยามของการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนจำนวนมากเรียนรู้ได้ Vega (2015) ได้ทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า ยังมีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มโอกาสของความสำเร็จในการพัฒนาครู ให้มีความสามารถด้านการสอนที่มีคุณภาพ และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนที่ทรงพลัง แม้ว่าโรงเรียนแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างและมีเอกลักษณ์เฉพาะ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความเป็นสากลที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับโรงเรียนทุกแห่ง ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูภาวะผู้นำเป็นปัจจัยอันดับที่สองรองจากการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อการช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถด้านการสอนที่มีคุณภาพของครูด้วยเช่นกัน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบังคับบัญชาอื่น ๆ ในระบบโรงเรียนจะเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ และให้การสนับสนุนด้านเวลาและทรัพยากร เพื่อให้ครูได้เรียนรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยได้ระบุคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นได้ ประกอบด้วย

1.1 มีวิสัยทัศน์แห่งความสำเร็จด้านวิชาการสำหรับผู้เรียนทุกคนโดยการกำหนดความคาดหวังที่สูงต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและร่วมมือกัน

1.3 ให้การสนับสนุนด้านเวลา ทรัพยากรและจัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง

1.4 ใช้ข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนเพื่อติดตามและส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเพื่อการแสวงหาวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.5 ส่งเสริมภาวะผู้นำของครู ผู้ปกครองและบุคคลอื่นในชุมชน

2. การพัฒนาวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการทำงานการพัฒนาวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการทำงาน (Job-embedded Professional Development) คือ การพัฒนาวิชาชีพครูที่ต่อเนื่องและบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ประจำวันของครู จากผลการวิจัยพบว่า ครูที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่มีการออกแบบอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉลี่ยประมาณ 49 ชั่วโมง ในช่วงระหว่าง 6-12 เดือน ครูจะช่วยให้ผู้เรียนเลื่อนระดับผลสัมฤทธิ์ขึ้น 21 จุดเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Yoon, Duncan, Lee, Scarloss, & Shapley, 2007) และจากผลวิจัยพบว่า ครูที่ได้รับการอบรมปฏิบัติการ 1 ครั้ง ใช้เวลานานถึง 14 ชั่วโมง หรือน้อยกว่าจะไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Darling-Hammond, Wei, Andree, Richardson, & Orphanos, 2009) จากผลการวิจัยเหล่านี้ สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ต้องตระหนัก คือ โครงการพัฒนาวิชาชีพจะต้องบูรณาการกับการทำงานของครู และต้องจัดให้ครูได้รับองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการดังนี้

2.1 การเรียนรู้อย่างร่วมมือ เมื่อครูได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างร่วมมือในกลุ่มที่มีการจัดหลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและบูรณาการระหว่างเนื้อหาในกลุ่มสาระ เมื่อครูและโรงเรียนได้มีร่วมมือกันด้วยคุณภาพระดับสูงจะนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้งานวิจัยของ Ronfeldt, Farmer, McQueen, & Grissom (2015) พบว่า ครูจะอัตราการพัฒนาวิชาชีพสูงกว่าเมื่อทำงานในโรงเรียนที่มีการทำงานแบบร่วมมือที่มีคุณภาพ

2.2 การเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร การประเมินและการตัดสินใจ เกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพของการสอนเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการพัฒนาวิชาชีพครูของครูที่สอนเนื้อหาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ที่จะเป็นต้องมีการพัฒนาครูทั้งด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา และวิธีสอนด้วยเช่นกัน

2.3 การเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นของครูในการประยุกต์ความรู้ใหม่ที่ได้เรียนรู้ในชั้นเรียนและการได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ว่าการปฏิบัติการสอนของครูนั้นมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาอย่างไรบ้าง

2.4 การอบรมครูเฉพาะเทคนิคการสอนใหม่ๆ เพียงอย่างเดียวจะไม่บรรลุผลตามที่ต้องการ จึงมีความจำเป็นต้องอบรมครูให้มีความรู้เนื้อหาวิชาเชิงลึก และเทคนิคการสอนเนื้อหา นั้น ๆ ด้วย

2.5 การพัฒนาวิชาชีพที่พยายามกระตุ้นให้ครูเข้าร่วมการเรียนรู้ 30 -100 ชั่วโมง ตลอดระยะเวลา 6 เดือนถึง 1 ปี ซึ่งมีผลการวิจัยที่สนับสนุนว่าสามารถส่งผลต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้

3. ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities) คือ กลุ่มครูที่มีพันธสัญญาที่จะรวมกลุ่มพบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนทนาสืบเสาะแสวงหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมี

จุดมุ่งหมาย อย่างวิพากษ์วิจารณ์ มีการสะท้อนผลแบบร่วมมือ กิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เช่น การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิจัยบทเรียน การพัฒนาหลักสูตรแบบร่วมมือ การเป็นพี่เลี้ยง การโค้ชหรือการสอนแนะโดยเพื่อนร่วมงาน การศึกษาหรือประเมินผลงานผู้เรียน เป็นต้น ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสำคัญมากกว่าการรวมกลุ่มของครู แต่เป็นชุมชนที่ทำให้คุณค่ากับประสบการณ์ในชั้นเรียนของครูทุกคนและใช้ประสบการณ์เหล่านี้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน Vescio, Ross, & Adams (2008) ได้สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่มีผลต่อการพัฒนาการสอนของครูและทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นในวิชาการอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ต่อเมื่อชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพนั้น ๆ ต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้ 1) ความร่วมมือ 2) เน้นที่การเรียนรู้ 3) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และ 4) ครูได้รับการเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตน นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล (2560: 25-27)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูสมาคมครูแห่งรัฐอัลเบอร์ตา (The Alberta Teachers' Association) ประเทศแคนาดา (2016) ได้รวบรวมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูที่หลากหลายซึ่งในบทความนี้ขอนำเสนอบางกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทยสามารถประยุกต์ใช้ในแผนพัฒนาวิชาชีพของครูทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล (2560: 27-30)

1. การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกิจกรรมที่ครูศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการสอนของตน เมื่อพบปัญหาก็กหาวิธีแก้ไขปรับปรุงโดยการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อคัดเลือกวิธีการ อาจจะทดลองการสอนเนื้อหา หรือความคิดรวบยอดด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน เพื่อพิจารณาว่าวิธีการใดมีประสิทธิภาพสูงสุดที่ ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การวิจัยปฏิบัติการเป็นกลยุทธ์การสะท้อนผลการสอนที่จำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่จะนำไปสู่การส่งเสริมการปฏิบัติสอน ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม

2. การศึกษาหนังสือ (Book Study) กิจกรรมนี้จะได้ผลดีที่สุดเมื่อผู้เข้าร่วมมีทักษะและความสนใจที่เหมือนกัน แต่การมีมุมมองที่หลากหลายซึ่งจะช่วยให้การอภิปรายมีชีวิตชีวา สมาชิกในกลุ่มจะต้องมติเป็นเอกฉันท์ เรื่องตารางเวลาสำหรับการอ่านและการอภิปราย ซึ่งจะประกอบด้วยการประชุม 4-8 ครั้ง แต่ละครั้งใช้เวลา 60-90 นาที การคัดเลือกหนังสือในหัวข้อที่เป็นที่สนใจของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม หนังสือต้องกระตุ้นความคิดและมีเนื้อหาเชิงลึกเพื่อกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายถกเถียงก่อนการสรุปของการศึกษาหนังสือ ซึ่งการสรุปผลใช้เกณฑ์จากคำถามต่อไปนี้ 1) หนังสือได้กระตุ้นให้เกิดการคิดและการอภิปรายหรือไม่ 2) สมาชิกกลุ่มศึกษาหนังสือบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ 3) ประสบการณ์ที่กลุ่มได้เรียนรู้จะนำไปปรับปรุงการจัดการจัดการเรียนรู้ได้อย่างไร

3. การพัฒนาหลักสูตรแบบร่วมมือ (Collaborative Curriculum Development) เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูทำงานร่วมกัน เพื่อศึกษาค้นคว้าเนื้อหาวิชาเชิงลึก และวางแผนร่วมกัน เพื่อออกแบบเอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้ วิธีจัดการจัดเรียนรู้ แหล่งทรัพยากรและเครื่องมือการประเมิน

4. การจัดทำแผนผังหลักสูตร (Curriculum Mapping) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการจัดระบบการสอน ครูจะวางโครงสร้างลำดับของเนื้อหาที่จะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และกำหนดขอบเขตของเรื่องที่จะจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกคน แผนผังหลักสูตรนี้ยังใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้โรงเรียนและในเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นกำหนดการจัดการเรียนรู้ที่ครูจะต้องปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เนื้อหาอะไร จัดเมื่อไร และจะสอดคล้องข้อมูลการประเมินด้านใดบ้าง ซึ่งจะช่วยทำให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้

5. การวางแผนหลักสูตรบูรณาการ (Integrated Curriculum Planning) เป็นการจัดทำหลักสูตรบูรณาการ โดยครูจัดระบบหลักสูตรที่มีเนื้อหาข้ามกลุ่มสาระเข้าสู่หน่วยการเรียนรู้ที่มีความหมาย และมีความเชื่อมโยงซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา ครูต้องวางแผนหลักสูตรบูรณาการ ดังนี้ 5.1) กำหนดหน่วยการเรียนรู้และจุดเน้นของหน่วยการเรียนรู้ 5.2) แสวงหาแหล่งข้อมูลนอกเหนือจากแบบเรียน 5.3) ความเชื่อมโยงระหว่างความคิดรวบยอด 5.4) กำหนดกรอบเนื้อหาของหน่วยการเรียนรู้ 5.5) กำหนดตารางเรียนที่ยืดหยุ่น และ 5.6) จัดกลุ่มผู้เรียนให้มีความยืดหยุ่น

6. การวิจัยบทเรียน (Lesson Study) เป็นกิจกรรมครูรวมกลุ่มกัน 3-6 คน เพื่อช่วยกันตรวจสอบและปรับปรุงการสอนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ ในกระบวนการนี้ ครูจะวางแผนคัดเลือกวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้ และนำมาร่วมกันตั้งคำถามเพื่อการวิจัยบทเรียน คำถามวิจัยนี้จะขึ้นชี้แนะการทำงานของครู จากนั้นครูจะร่วมมือกันวางแผนรายละเอียดสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแผนการจัดการเรียนรู้ทุก ๆ แผนในบทเรียน เมื่อครูหนึ่งคนปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน สมาชิกกลุ่มที่เหลือจะสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หลังจากสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แล้วกลุ่มจะประชุมเพื่ออภิปรายสิ่งที่ตนได้สังเกต เพื่อแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากนั้นให้ครูอีกคนนำไปใช้สอนในชั้นเรียนห้องที่ 2 ขณะที่สมาชิกกลุ่มคนอื่นเข้าสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มจะพบกันอีกครั้งเพื่ออภิปรายผลข้อมูลจากการสังเกต และขั้นสุดท้ายครูจะเขียนรายงานสิ่งที่ตนได้เรียนรู้จากการวิจัยบทเรียน และการตอบคำถามวิจัยที่กำหนดไว้

7. พี่เลี้ยงและการเป็นพี่เลี้ยง (Mentors and Mentorship) คือ กระบวนการที่จัดให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ หรือมีประสบการณ์มากกว่าช่วยเหลือครูที่ด้อย

ประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยการช่วยเหลือแนะนำด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมเรียนรู้ การเข้าสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกตการจัดการเรียนรู้ การให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มทักษะการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนรู้ ใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน

8. การชี้แนะโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer Coaching) คือ กระบวนการที่ครูขอให้เพื่อนร่วมงานเข้าสังเกตการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ของตน และขอรับข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตน

9. การสะท้อนคิดด้วยตนเอง (Self-Reflection) การสะท้อนคิดด้วยตนเองเป็นทักษะที่สำคัญของการพัฒนาการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน ครูที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพส่วนมากจะใช้เวลาสะท้อนคิด 3 ระดับ คือ การสะท้อนคิดขณะวางแผนการจัดการเรียนรู้ สะท้อนคิดขณะปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ และสะท้อนคิดหลังการจัดการเรียนรู้ เพื่อการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ 1) การระบุปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ 2) การรวบรวมข้อมูลเพื่อหาประเด็นที่จะปรับปรุง 3) การสะท้อนคิดและวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และ 4) การประยุกต์ใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

10. กลุ่มร่วมศึกษา (Study Groups) เป็นการรวมกลุ่มของครูไม่เกิน 6 คน มีการพบปะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อศึกษาประเด็นหรือหัวข้อที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ขั้นตอน การดำเนินงานของกลุ่มร่วมศึกษา ได้แก่ การนิยามภารกิจของการพบกลุ่มร่วมศึกษาแต่ละครั้ง กำหนดตารางเวลาประชุมและสถานที่ประชุม การกำหนดบทบาทของสมาชิกกลุ่มในการประชุม การอภิปรายแลกเปลี่ยน เพื่อตัดสินใจกำหนดแผนปฏิบัติการสำหรับประเด็นที่ร่วมศึกษาและพิจารณาหาผู้นำที่เหมาะสม การอภิปรายเกณฑ์การประเมินความสำเร็จ

11. การประเมินผลงานของผู้เรียน (Examining Student Work) ผลงานของผู้เรียนจะช่วยให้ครูได้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตน ได้วิธีการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ทักษะใหม่ que ผู้เรียนได้เรียนรู้ของผู้เรียนที่มีผลการเรียนต่างระดับกัน ซึ่งจะช่วยให้ครูปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยผู้เรียนทุกคนเรียนรู้ได้

12. การเขียนบันทึก (Journaling) เป็นเทคนิคหนึ่งสำหรับการบันทึกการสังเกตและการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ความก้าวหน้าของผู้เรียน การใช้นวัตกรรมการสอนหรือประเด็นอื่น ๆ ที่ครูต้องการพัฒนา

13. การเยี่ยมชั้นเรียน (Classroom Visitation) เป็นการเรียนรู้จากเพื่อนครูที่มีวิธีสอนที่เป็นเลิศและได้รับการยอมรับ โดยครูเข้าเยี่ยมชั้นเรียนของเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อสังเกตการใช้วัตกรรมการสอน เพื่อการเรียนรู้การใช้วัตกรรมการสอนนั้น และนำมาปรับใช้ หรือสกัดเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ของตนเองที่เป็นผลจากการสังเกต

14. การสนทนาอย่างมีจุดเน้น (Focus Conversations) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสะท้อนคิดร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นใด ๆ ก็ได้ ผู้นำการสนทนาจะตั้งชุดของคำถามที่จะนำสู่การตอบสนองของกลุ่มตั้งแต่หัวข้อที่ผิวเผิน จนถึงการนำไปประยุกต์ใช้

15. การประชุมสัมมนา (Conference) เป็นการประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ที่เป็นเลิศระหว่างครู เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน การประชุมสัมมนาที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจะเป็นการประชุมสัมมนาที่มีประสิทธิภาพ

16. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) เป็นวิธีการที่ครูศึกษาและใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจว่าจะจัดการเรียนรู้อะไร จัดอย่างไร และใช้ตัดสินว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ในเรื่องที่สอนหรือไม่ ได้แก่ข้อมูลจากแบบทดสอบมาตรฐาน แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น หรืองานที่ครูมอบหมาย แฟ้มสะสมงานของผู้เรียน การสังเกต และข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ

17. การแลกเปลี่ยนบุคลากร (Education Exchange) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของครู โดยที่โรงเรียนอาจมีสัญญาแลกเปลี่ยนครูทั้งระดับชาติและนานาชาติ

18. การรับนักศึกษาครูฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Hosting a Student Teacher) เป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศแบบพี่เลี้ยงร่วมกับมหาวิทยาลัย ทั้งครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนและอาจารย์นิเทศจากมหาวิทยาลัย ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

19. การค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต (Internet Research) เปิดโอกาสให้เข้าถึงฐานข้อมูลจำนวนมากในหัวข้อที่ไม่มีขีดจำกัดโดยบุคคลทั่วโลก

20. เครือข่าย (Networks) โดยการใช้เครือข่ายและกลยุทธ์การสื่อสารทั้งในโรงเรียนและระบบการศึกษาจะต้องเชื่อมโยงกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์โทรศัพท์ช่วยเชื่อมโยงครูเข้าสู่ชุมชนอิเล็กทรอนิกส์ระบบเปิด สามารถเชื่อมโยงครูเข้ากับระบบเครือข่ายห้องสมุด ฐานข้อมูลและระบบสื่อสารอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้ว

21. การเข้าศึกษาต่อหลังสำเร็จการศึกษา (Post-Secondary Courses) ครูที่สนใจในการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่องสมัครเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา สถาบันบางแห่งเสนอกลยุทธ์การเรียนรู้ออนไลน์ หรือจัดการศึกษานอกที่ตั้งของสถาบัน

22. แฟ้มสะสมงาน (Professional Portfolio) เป็นการรวบรวมหนังสือเกียรติบัตร ใบวุฒิบัตร หรือผลงาน ซึ่งเป็นเอกสารการปฏิบัติงานวิชาชีพของครู ครูบางคนใช้กระบวนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานเพื่อสะท้อนผลและปรับปรุงการปฏิบัติงานวิชาชีพของตน

23. ทีมงานพัฒนาโรงเรียน (School Improvement Teams) เป็นการรวมกลุ่มของครูเพื่อจัดตั้งเป็นทีมงาน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้ครูมีความจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพของตน และครูต้องมีความเต็มใจที่จะ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนหรือพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งการที่ครูต้องเสียสละเวลาเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนตามแผนกลยุทธ์ที่ทีมงานได้กำหนดร่วมกัน

24. การประชุมครู (Teachers' Conventions) การประชุมครูทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติในวาระที่แตกต่างกัน เช่น การประชุมเพื่อร่วมกันอภิปรายเพื่อหาข้อสรุปในประเด็นต่างๆ หรือการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงานซึ่งการประชุมและสัมมนาครูนี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และสร้างความรู้สึกรักในการริเริ่มทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้ ดังนั้นโรงเรียนบางแห่งจะส่งครูร่วมประชุมสัมมนาเป็นกลุ่ม และนำสิ่งที่กลุ่มครูได้เรียนรู้กลับมาประชุมอภิปรายและเสนอวิธีการนำความรู้นั้น ๆ มาใช้ปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน

25. การประชุมทางไกล (Video Conferencing) เป็นการประชุมที่ช่วยให้ครูสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีข้อจำกัดด้านระยะทางที่ทำให้ครูไม่ได้เข้าร่วมประชุมได้ การประชุมทางไกลสามารถใช้ในการอำนวยความสะดวกกลุ่มร่วมศึกษา กลุ่มวิเคราะห์ผลงานผู้เรียน การอบรมปฏิบัติการและการนำเสนองาน

26. สถาบันภาคฤดูร้อน (Summer Institutes) เป็นการเสนอโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมศึกษาด้านหลักสูตรและการสอนในช่วงระยะเวลาปิดภาคฤดูร้อนในสถาบันทางวิชาชีพ ซึ่งสถาบันส่วนใหญ่อาจจะจัดระยะเวลา 3 วัน หรือมากกว่า

นอกจากนี้ ยังขอเสนอแนะในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่

1. การวางแผนพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูนั้น จะต้องมีการกำหนดโครงสร้างของเวลาในการพัฒนาครูอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่ใช่คิดเพียงว่าการเพิ่มเวลาสำหรับการเรียนรู้หรือการอบรมครูที่จะมีผลทำให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้

2. โครงการพัฒนาวิชาชีพจะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องเป็นผู้เสียสละ ต้องเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับอุปสรรคต่าง ๆ ต้องออกแบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของครูผู้รับการพัฒนา และมีความพยายามในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนความต้องการในการเรียนรู้ที่เฉพาะเจาะจงของโรงเรียน การเป็นหุ้นส่วนกับมหาวิทยาลัยและองค์กรวิชาชีพ สามารถที่ช่วยสนับสนุนโครงสร้างภายในสำหรับการพัฒนาวิชาชีพได้ (Borko, 2004)

3. พึงระลึกเสมอว่า การเรียนรู้เป็นการเดินทาง ไม่ใช่จุดหมายปลายทาง Webster-Wright (2009) ได้เสนอแนะให้มีการจัดโครงการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้วิชาชีพตามสภาพจริงโดยบูรณาการกับบริบทการทำงาน การเรียนรู้วิชาชีพตามสภาพจริงนี้จะนำไปสู่วงจรของการปฏิบัติงานซ้ำ ที่รวมถึงการออกแบบนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ การทดสอบนวัตกรรม การแก้ปัญหาอุปสรรค และการปรับเพื่อการออกแบบใหม่ซึ่งเป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์การเรียนรู้วิชาชีพตามสภาพจริงโดยบูรณาการกับบริบทการทำงาน จำเป็นต้องได้รับการสะท้อนคิด(Reflection) และข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) จากผลการวิจัยวิธีการประเมินครูในโครงการประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า วิธีการประเมินการจัดการเรียนรู้ 3 วิธีที่สามารถช่วยให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพได้แก่ 1) การสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยเพื่อนร่วมงานโดยใช้แบบวัดที่มีความเที่ยงตรงตามกรอบแนวคิดของการสอน 2) การประเมินผู้เรียน 3) การประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนบนพื้นฐานของคะแนนจากข้อสอบมาตรฐานติดต่อกันหลายปี

5. การสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครู ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมักจะเน้นการพัฒนาความสามารถของครูมากกว่าการพัฒนาที่ข้อจำกัดของครู แม้ว่าครูได้มีการพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนค่อนข้างมาก แต่กว่าจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในคะแนนทดสอบมาตรฐานของผู้เรียน หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นนั้นเป็นเรื่องที่ใช้เวลาหลายปี (Hill et. al., 2005; Hanushek & Rirkin, 2012) ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเอื้ออาทรที่เข้มแข็งคือ แหล่งสนับสนุนหลักที่ดีสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู (Beltman et. al., 2011)

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้ององค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำองค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ สรุปได้ว่า การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ หมายถึงความสามารถของข้าราชการครูในการส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ดังตารางที่ 5

จากตารางที่ 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำองค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 5 ตัวประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง 2) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา 3) ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง 4) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และ 5) ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 3) เจตคติต่อการเรียนรู้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)

ความหมายของคำว่า “การจัดการเรียนรู้” (Learning Management) มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ฮูและดันแคน (Hough & Duncan, 1970: 144) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ ว่าหมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาการตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

กู๊ด (Good, 1973: 588) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าการจัดการเรียนรู้ คือ การกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

ฮิลล์ (Hills, 1982: 266) ให้คำจำกัดความของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่าการจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เป็นการตั้งใจกระทำให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่ดีย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดการเรียนรู้ ผู้สอนที่สอนอย่างมีหลักการมีความรู้และมีทักษะ จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความหมายและมีคุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ กระบวนการเรียนรู้มีได้จำกัดว่าจะต้องเกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น ดังนั้น การจัดการเรียนรู้หรือที่เรียกกันว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสัมฤทธิ์ผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553: 1) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่เป็นเพียงการถ่ายทอดเนื้อหาวิชา โดยวิธีการบอกให้จดจำและนำไปท่องจำเพื่อการสอบเท่านั้น แต่การจัดการเรียนรู้เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งซึ่งมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่านั้น กล่าวคือ วิธีการใดก็ตามที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เรียกได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้

สุมน อมรวิวัฒน์ (2553: 460) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ สถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้น ประกอบด้วย

1. มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมและผู้สอนกับผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม
2. ความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ
3. ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้

จากแนวคิดของนักการศึกษา เกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนรู้ได้ว่า เป็นการ จัดสถานการณ์ สภาพการณ์ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ อันก่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถในการนำความรู้ นั้นไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ และส่งผลให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามมีพัฒนาการ ทั้งทางกายภาพ ทางสมอง อารมณ์และสังคมอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ทิสนา แคมมณี (2553: 323) กล่าวถึง วิธีการจัดการเรียนรู้หรือวิธีการสอน ไว้ว่า คือ ขั้นตอนที่ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้น ๆ

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2534, อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2553: 308-309) ได้ให้ความหมายของการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการหรือกิจกรรมไว้ว่า 1) เป็นการจัดกิจกรรมหรือการสอนที่ให้ผู้เรียนสามารถทำตามขั้นตอนได้และรับรู้ขั้นตอนทั้งหมดจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานการณ์ใหม่ ๆ และ 2) เป็นการจัดกิจกรรมหรือการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนจนเกิดทักษะ สามารถนำไปใช้ได้อย่างอัตโนมัติ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้วางแผน นำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น กระบวนการหรือกิจกรรมที่ใช้จะเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมใดขึ้นอยู่กับจะประสงค์การเรียนรู้เป็นสำคัญ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1. ครูมีความเข้าใจและใช้กระบวนการหรือกิจกรรมนั้นอยู่
2. ครูนำผู้เรียนผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการหรือกิจกรรมที่ละขั้น

อย่างเข้าใจครบถ้วนครบวงจร

3. ผู้เรียนเข้าใจและรับรู้ขั้นตอนของกระบวนการหรือกิจกรรมนั้น
4. ผู้เรียนนำกระบวนการหรือกิจกรรมนั้นไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้
5. ผู้เรียนใช้กระบวนการหรือกิจกรรมนั้นในชีวิตประจำวันจนเป็นนิสัย

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้ให้หลักการที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552: 9-22)

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นด้านคุณธรรมจริยธรรม

จามจุรี จ้าเมือง และ จ่านงค์ หอมแย้ม (2554: ออนไลน์)

ได้สรุปคุณลักษณะการเรียนรู้ ที่ครูผู้สอนจะต้องเข้าใจและนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ คือ การพัฒนา เมื่อผู้เรียนได้รับความรู้จะมีโอกาสเติบโตไปในทางที่ดีตามวุฒิภาวะความพร้อมและประสบการณ์เดิมที่มี
2. การเรียนรู้เป็นปฏิสัมพันธ์ ผู้เรียนจะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างไปและมีการแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมที่แตกต่างไป
3. การเรียนรู้เป็นสิ่งพื้นฐาน ที่ช่วยตอบสนองต่อความต้องการต่อสิ่งเร้าในการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ด้วยการให้ทำแบบฝึกหัดเสริมแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเรียน

นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงหลักการเรียนรู้ ไว้ว่า ประกอบด้วย

1. ผู้เรียนต้องมีเป้าหมายชัดเจน ครูสอนให้ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2. ผู้เรียนต้องมีความพร้อมทั้งร่างกาย และจิตใจ สภาพร่างกายของผู้เรียนต้องแข็งแรง ไม่มีโรคแทรกซ้อนหรือเจ็บป่วย รวมทั้งมีสุขภาพจิตที่ดี พอใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ร่วมมือทำกิจกรรมทางการเรียน

3. ผู้เรียนต้องมีความตั้งใจเรียน มีแรงจูงใจในการเรียนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเข้าใจสาระที่จะเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ชัดเจน ตั้งใจศึกษาหาความรู้

4. ผู้เรียนต้องมีความคิดเชิงบวกต่อการเรียน เห็นความสำคัญของเรื่องที่เรียน เข้าใจคุณค่าประโยชน์ที่จะได้รับการจากการเรียนรู้

5. ผู้เรียนต้องฝึกฝนซ้ำ ๆ เพื่อจะได้จำ หากมีการลงมือปฏิบัติใช้ทักษะทางการเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการฝึกฝนซ้ำหลาย ๆ ครั้งก็จะเกิดการจำได้เป็นอย่างดี

6. ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน และเห็นคุณค่าในสิ่งที่เรียน ว่ามีความจำเป็นต่อวิถีชีวิตของผู้เรียนในอนาคต

7. ผู้เรียนต้องรู้จักการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ผู้เรียนควรนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน

8. ผู้เรียนต้องตอบสนองต่อการสอน เมื่อครูให้ความรู้ ผู้เรียนต้องร่วมมือให้การตอบสนอง ตอบคำถาม ปฏิบัติตามขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ ตามคำแนะนำของครู

9. ผู้เรียนต้องนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาได้ ตามความสามารถของแต่ละบุคคลและตามสภาพของตัวปัญหา โดยสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ทิสนา แคมมณี (2553: 325) กล่าวว่า ครูผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ถึงข้อดี ข้อด้อยของวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือวิธีการสอนนั้น ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในการตัดสินใจใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้น ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และสถานการณ์ของตน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การบรรยาย (Lecture)
2. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การสาธิต (Demonstration)
3. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การทดลอง (Experiment)
4. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การนิรนัย (Deduction)
5. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การอุปนัย (Induction)
6. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การไปทัศนศึกษา (Field Trip)
7. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small

Group Discussion)

8. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การแสดงละคร (Dramatization)
9. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
10. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่าง (Case)
11. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกม (Game)
12. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation)
13. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center)
14. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนแบบโปรแกรม (Programmed Instruction)

ขณะเดียวกัน หลักการเลือกวิธีสอนหรือวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ จามจุรี จำเมือง และ จานงค์ หอมแย้ม (2554: ออนไลน์) ได้แก่

1. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายของเรื่องที่เรียน
2. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับลักษณะของเรื่องที่เรียน
3. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม
5. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับครูในการหาวิธีสอนผู้เรียน
6. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของเรื่องที่สอน
7. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของสื่อ
8. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของผู้เรียน

ดังนั้น ครูผู้สอนที่จะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน จำเป็นต้องศึกษาหลักการ วิธีการสอนหรือวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จามจุรี จำเมือง และ จานงค์ หอมแย้ม (2554: ออนไลน์) ซึ่งประกอบด้วย

1. วิธีการสอนแบบบรรยาย เป็นวิธีการสอนที่อาศัยความสามารถของผู้สอนในการถ่ายทอดเนื้อหาสาระให้น่าสนใจ เป็นกระบวนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการพูด บอกเล่า อธิบาย สิ่งที่ต้องการสอนแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนซักถามและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง
2. วิธีการสอนแบบทดลอง เป็นวิธีสอนที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์ทดสอบและเห็นผลประจักษ์ด้วยตนเอง จึงเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีความเข้าใจและจดจำการเรียนรู้ได้นาน โดยการให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดปัญหาและสมมติฐานในการทดลองและลงมือทดลองปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด โดยใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุป อภิปรายผลการทดลองและสรุปการเรียนรู้ที่ได้จากการทดลอง

3. วิธีการสอนแบบอภิปรายกลุ่มย่อย เป็นวิธีการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนกว้างขึ้น โดยการจัดผู้เรียนเป็นกลุ่ม กลุ่มละประมาณ 4-8 คน แล้วให้ผู้เรียนในกลุ่มพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ในประเด็นที่กำหนดและสรุปผลการอภิปรายออกมาเป็นข้อสรุปของกลุ่ม

4. วิธีการสอนแบบสาธิต เป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง เห็นสิ่งที่เรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติ ทำให้เกิดความเข้าใจและจดจำในเรื่องที่สาธิตได้ดี และนาน เป็นกระบวนการที่ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการแสดงหรือทำสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนซักถาม อภิปราย และสรุปการเรียนรู้ได้จากการสังเกต การสาธิต

5. วิธีการสอนแบบใช้กรณีตัวอย่าง การสอนแบบใช้กรณีตัวอย่างนี้ มีได้มุ่งที่คำตอบใดคำตอบหนึ่ง แต่ต้องการให้ผู้เรียนเห็นคำตอบและเหตุผลที่หลากหลาย อันจะช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบขึ้น โดยให้ผู้เรียนศึกษาเรื่องที่สมมติขึ้นจากความเป็นจริงและตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น แล้วนำคำตอบและเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

6. วิธีการสอนแบบใช้เกม จุดเน้นของเกมอยู่ที่การเรียนรู้ยุทธวิธีต่าง ๆ ที่เอาชนะอุปสรรคเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมาย ผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจจุดเน้นของการใช้เกมในการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ โดยให้ผู้เรียนเล่นเกมตามกติกา เนื้อหาและข้อมูลของเกม จากนั้นนำพฤติกรรมการเล่น วิธีการเล่น และผลการเล่นเกมของผู้เรียนมาใช้ในการอภิปรายเพื่อสรุปผลการเรียนรู้

7. วิธีการสอนแบบใช้สถานการณ์จำลอง เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยการสร้างสถานการณ์ให้เหมือนหรือใกล้เคียงกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์คล้ายกับเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ด้วยการปฏิบัติจริง ซึ่งผู้เรียนต้องแสดงบทบาทด้วยการแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายใต้การตกลง ตัดสินใจในการเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหา

8. วิธีการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ เป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และทราบผลการเรียนรู้ด้วยตนเองทันทีที่เรียนจบ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากศูนย์การเรียนรู้ หรือมุมความรู้ ซึ่งผู้สอนได้จัดเตรียมเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ใช้สื่อการสอนหลาย ๆ อย่าง ผสมกันเอาไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะหมุนเวียนเรียนรู้ตามศูนย์ต่าง ๆ

9. วิธีการสอนแบบใช้บทเรียนแบบโปรแกรม เป็นการสอนโดยนำบทเรียนแบบโปรแกรมซึ่งเป็นบทเรียนที่ผู้เรียนสามารถศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสามารถและ

ตรวจสอบผลการเรียนรู้ได้ทันทีด้วยตนเอง โดยให้ผู้เรียนศึกษาจากบทเรียนสำเร็จรูปด้วยตนเอง ซึ่งมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากบทเรียนปกติ กล่าวคือเป็นบทเรียนที่นำเสนอเนื้อหาสาระที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มาแตกเป็นหน่วยย่อย เพื่อง่ายแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ และนำเสนอแก่ผู้เรียนในลักษณะให้ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อสิ่งที่เรียน และตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเองได้ทันที ว่าถูกหรือผิดผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนมากน้อยตามความสามารถและตรวจสอบการเข้าสู่ศูนย์ต่าง ๆ จนครบทุกศูนย์ โดยมีศูนย์สำรองไว้สำหรับผู้เรียนที่เรียนรู้ได้เร็วและทำกิจกรรมเสร็จก่อนคนอื่น ๆ ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้จัดเตรียมศูนย์การเรียนรู้ ให้คำแนะนำ ช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

10. วิธีการสอนแบบอุปนัย เป็นวิธีการสอนสืบค้น โดยวิธียกตัวอย่างหลาย ๆ กรณี ข้อเท็จจริง หลักการ ความจริง เพื่อสรุปเป็นกฎเกณฑ์

11. วิธีการสอนแบบนิรนัย การสอนแบบนิรนัยเริ่มด้วยการสรุปเป็นกฎเกณฑ์ ไปสู่กรณีตัวอย่าง การสอนแบบนิรนัยเป็นกระบวนการของการให้เหตุผลจากสิ่งทั่วไปจากสิ่งเฉพาะ ระเบียบแบบแผนของวิธีสอนแบบนิรนัย เริ่มจากกฎที่นำไปใช้กับกรณีตัวอย่างจำเพาะเพื่อวัตถุประสงค์ของการทดสอบกฎ อธิบายหรือพัฒนากฎ หรือแก้ปัญหาที่นำกฎนั้นไปใช้

12. วิธีการสอนแบบ E-Learning เป็นการศึกษาที่เรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งใช้การนำเสนอเนื้อหาทางคอมพิวเตอร์ในรูปแบบของสื่อมัลติมีเดีย ได้แก่ ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพกราฟฟิก วิดีทัศน์ ภาพเคลื่อนไหว ภาพสามมิติ เป็นต้น โดยผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จะเป็นไปตามปัจจัยภายใต้ทฤษฎีแห่งการเรียนรู้ 2 ประการ คือ เรียนรู้ตามความรู้ความสามารถของผู้เรียนเอง และการตอบสนองตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

13. วิธีการสอนแบบแก้ปัญหา การแก้ปัญหาเป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ที่จะกำจัดความยากลำบากหรือความยุ่งยาก โดยผ่านกระบวนการให้เหตุผล การคิดแบบสะท้อนในการแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วยข้อความของความยุ่งยากหรือความยากลำบากซึ่งทำให้ต้องมีการคิดและดำเนินการค้นคว้า หรือสืบสวน เพื่อหาหนทางที่จะแก้ความยุ่งยาก การแก้ปัญหาเป็นระเบียบแบบแผนทั้งการเรียนรู้และการสอน วิธีการสอนแบบแก้ปัญหามีคุณค่าเป็นอย่างมากสำหรับผู้เรียน เพราะชีวิตเต็มไปด้วยปัญหา ถ้าผู้เรียนรู้เทคนิคของการแก้ปัญหา เขาก็จะสามารถกำจัดความยากลำบากที่เขาจะประสบได้

นอกจากนี้ จามจุรี จำเมือง และ จำนงค์ หอมแย้ม (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวถึง กิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ว่าหมายถึง สภาพการณ์ของการจัดประสบการณ์ และการกระทำที่จัดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ น่าสนใจ ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งความสำคัญของกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีดังนี้

1. กิจกรรมช่วยสร้างความสนใจให้ผู้เรียน
2. กิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ
3. กิจกรรมช่วยปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย
4. กิจกรรมช่วยปลูกฝังความรับผิดชอบ
5. กิจกรรมช่วยปลูกฝังและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
6. กิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนมีความเคลื่อนไหว
7. กิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนสนุกสนาน
8. กิจกรรมช่วยให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล
9. กิจกรรมช่วยขยายความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนให้กว้างขวาง
10. กิจกรรมช่วยส่งเสริมความงอกงามและพัฒนาการของผู้เรียน
11. กิจกรรมช่วยส่งเสริมทักษะ
12. กิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังเจตคติที่ดี
13. กิจกรรมช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักทำงานเป็นหมู่
14. กิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในบทเรียน
15. กิจกรรมช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความทราบซึ่งความงามในเรื่องต่าง ๆ

ขณะเดียวกัน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรคำนึงถึงหลักการ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร
2. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้
3. จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน
4. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา
5. จัดกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน
6. จัดกิจกรรมโดยใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม
7. จัดกิจกรรมโดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ
8. จัดกิจกรรมโดยที่ก่อให้เกิดความท้าทายความสามารถของผู้เรียน
9. จัดกิจกรรมด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
10. จัดกิจกรรมให้เกิดความสนุกสนานมีบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์
11. จัดกิจกรรมเสริม และมีการประเมินผลการทำกิจกรรม

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่ว่าจะใช้รูปแบบหรือวิธีการใด

ครูผู้สอนควรมีความพร้อมก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1. การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้สอน
 - 1.1 ศึกษาบทเรียนให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง ครูต้องมีความรอบรู้ รู้กว้าง

รู้สึกในเรื่องที่จะสอน หากครุมีความรู้เท่าในหนังสือ บทเรียน ครูจะเป็นแบบอย่างของความเป็น
ผู้ไม่รู้ไม่ได้

1.2 ศึกษาขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ถูกต้อง เพื่อบรรลุ
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 เตรียมความพร้อมด้านสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้สามารถใช้ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

1.4 รู้จักผู้เรียนให้มากที่สุด ทั้งชื่อ ประวัติการเรียน ลักษณะเด่น
ลักษณะด้อย ด้านการเรียนและพฤติกรรม ตลอดจนประวัติส่วนตัวเพื่อครูสามารถส่งเสริม
พัฒนา ช่วยเหลือ หรือแนะแนวได้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนให้ได้มากที่สุด และเป็นข้อมูลในการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละแบบ นอกจากนี้ คำพูดของครูควรเป็นการให้กำลังใจ
หรือเสริมแรงผู้เรียน มากกว่าการบั่นทอนความรู้สึกหรือกำลังใจ โดยเฉพาะผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มี
ปัญหา

1.5 เตรียมความพร้อมด้านการประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ
กิจกรรมการเรียนรู้

2. การเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน

2.1 ตรวจจำนวนผู้เรียนก่อนจัดกิจกรรม

2.2 มีการจัดกิจกรรมการนำเข้าสู่บทเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อม
ก่อนเรียน และเป็นการสำรวจความรู้เดิมของผู้เรียน

3. ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูควรสังเกตผู้เรียนอย่างทั่วถึงให้
ผู้เรียนทุกคนร่วมกิจกรรม ครูมีบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน ไม่ว่าจะจัด
กิจกรรมการเรียนรู้สาระใดหรือหน่วยการเรียนรู้ใด ควรแทรกแนวคิดหรือแนวปฏิบัติที่ปลูกฝังคุณธรรม
จริยธรรมด้วย

4. เน้นบทเรียนและกิจกรรมที่เรียนรู้จากชีวิตจริงจากธรรมชาติผู้เรียนจน
สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันได้

สิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ที่ดี
ได้นั้น จำเป็นต้องมีสิ่งที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่ยเรียนมีความหมายต่อเขา
2. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่ยเรียนมีความท้าทายและสามารถบรรลุ
ตามที่ต้องการ

3. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่ยเรียนสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของเขา

และ การตัดสินใจเอง

4. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อผู้เรียนเป็นผู้เลือก กำหนด วางแผน
5. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาเป็นผู้สร้างความรู้
6. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาได้ฝึกฝนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียน
7. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อได้รับการแจ้งผลและข้อมูลที่เป็นประโยชน์

ต่อการพัฒนา

8. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
9. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่ออยู่ในบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์
10. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน

ให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี

หลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควรคำนึงถึงหลักการ

ดังนี้

1. สมรรถนะของมนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้สูงสุด
2. ความหลากหลายของสติปัญญา
3. การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรง มีแนวทางการจัดกระบวนการ

การเรียนรู้ ดังนี้

3.1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามความสามารถ ทั้งความรู้ จิตใจ อารมณ์และทักษะต่าง ๆ

3.2 ลดการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาลง ผู้เรียนและผู้สอนมีบทบาทร่วมกันใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตจริงเรียนรู้ความจริงในตัวเองและความจริงในสิ่งแวดล้อมจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.3 กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เตรียมการ จัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษา วางแนวกิจกรรมและประเมินผล

จามจุรี จ้าเมือง และ จ้านงค์ หอมแย้ม (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สำหรับตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ของครูประกอบด้วย

1. เตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
2. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้า จูงใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียน

เกิดการเรียนรู้

ทั่วถึง	3. เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่าง
สร้างสรรค์	4. จัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่าง
	5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
	6. ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนเด่น
และปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน	7. ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้
	9. ฝึกฝนกิจกรรมมารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
	10. สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
	ตัวบ่งชี้การเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย
	1. มีประสบการณ์ตรง สัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
	2. ฝึกฝนจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
	3. ทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากกลุ่ม
	4. ฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ จินตนาการ แสดงออกอย่างมี
เหตุผล	5. ได้รับการเสริมแรงให้แก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมกับกลุ่ม
	6. ได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
	7. เลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของ
ตนเองอย่างมีความสุข	8. ฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน
	9. ฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนสนใจใฝ่หา
ความรู้อย่างต่อเนื่อง	จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกระบวนการ เรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้สอน ผู้เรียน สิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการ เรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนนำไปใช้ ประโยชน์ได้ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ									ความถี่
	Hough & Duncan (1970: 144)	Good (1973: 588)	Hills (1982: 266)	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553: 1)	สุนทร อมรวิวัฒน์ (2553: 460)	พิศนา แจ่มมณี (2553: 323)	กรมวิชาการ (2534, อ้างถึงใน พิศนา แจ่มมณี, 2553: 308-309)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา: 2552: 9-22)	จันทรี จำเือง และ จำเือง (2554: ออนไลน์)	
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน										
1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้										
1.1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน	/	/			/	/			/	5
1.2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ	/				/	/	/	/	/	6
1.3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น	/	/	/			/		/		5
1.4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้	/	/		/		/	/		/	6
1.5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียน ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ		/	/	/	/		/			5
1.6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	/	/		/		/	/	/	/	7
1.7 สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้	/	/				/	/		/	5

จากตารางที่ 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชาและตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้

ที่ชัดเจน 2) ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ 3) เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น 4) เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 5) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ 6) เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และ 7) สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

โลเวล (Lovell, 1980 อ้างถึงใน พรทิพย์ วานิชจรูญเกียรติ, 2553: 11) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

บีช (Beach, 1965: 379) ได้ให้คำนิยามแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งยั่วยุคนให้ไปถึง ซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

เอกเกนและเคาซัค (Eggen and Kauchack, 2004 อ้างถึงใน ปราณี หล้าเบญจ, 2553: 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นแรงในการกระทำพฤติกรรมที่เข้มแข็ง เพื่อไปสู่จุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง

เซ็งและคณะ (Seng and Other, 2003 อ้างถึงใน ปราณี หล้าเบญจ, 2553: 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะภายในที่เกิดพฤติกรรมที่เข้มแข็งมีทิศทางและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป

สเติร์และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979: 12 อ้างถึงใน วินัย ขอนทอง, 2556: 7) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ให้อยู่

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553: 17) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการ

เกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

อภิญา ลิมสุวพันธ์และคณะ (2555: 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้น โน้มน้าว ชักนำให้บุคคลเกิดความสนใจ มีความมานะพยายามในการเรียน และแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น หากเป็นแรงจูงใจฉับพลันจะแสดงออกทันที นอกจากนี้ยังมีแรงจูงใจภายในซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลนั้น เช่น ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ ความต้องการ ความพอใจ การมองเห็นคุณค่า และแรงจูงใจจากภายนอกที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งเร้าภายนอกกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การได้รับคำชม รางวัล และชื่อเสียง เป็นต้น

สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่ถูกกระตุ้น โน้มน้าว ชักนำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ เพื่อให้ผู้เรียนกระทำหรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาให้ไปสู่ทิศทางที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ แรงขับ อารมณ์ ความตั้งใจ ความต้องการ ความพึงพอใจ และปัจจัยภายนอก อันได้แก่ สิ่งเร้า สภาพแวดล้อมต่าง ๆ อาทิเช่น การได้รับคำชม รางวัล เป็นต้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ว่าเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเลิศ (Standard of Excellence) หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องมีความพยายาม ที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวล เมื่อประสบความล้มเหลว

แอตกินสัน (Atkinson (1964) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนเองจะต้องได้รับการประเมินจากตนเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศผลจากการประเมิน อาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จ

ซีคอร์ทและแบล็คแมน (Secort and Backman, 1964) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ถ้ามีความท้าทาย เกี่ยวกับมาตรฐานความประพฤติดของแต่ละบุคคลตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างกัน บุคคลที่ตั้งมาตรฐานสำหรับตนเองสูงจะพยายามอย่างมากเพื่อให้ถึงมาตรฐาน ส่วนบุคคลที่ตั้งมาตรฐาน สำหรับตนเองน้อยก็มีความพยายามน้อยและมีความรู้สึกไม่สนใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ ซึ่งเป็นเครื่องแสดงว่าบุคคล 2 จำพวกนี้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน

ลินด์เกรน (Lindgren (1967) ให้นิยามของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรูปของความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความเข้าใจตนเองทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด รวมถึง ศักยภาพอื่น ๆ และเป็นความปรารถนาที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพนั้นอย่างเต็มที่

ซิลเวอร์แมน (Silverman, 1971 อ้างถึงใน ปราณี หล้าเบญญะ, 2553: 12) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าเป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อปฏิบัติหรือลงมือทำ กิจต่าง ๆ ที่ต้องให้ดีกว่าครั้งที่ผ่านๆ มาหรือดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ซึ่งมาตรฐานที่ตั้งอาจเป็นเกณฑ์ที่ตนเอง หรือสังคมกำหนดขึ้น

นหวันดีและมาเลคซาเดห์ (Nahavandi and Malekzadeh, 1988 อ้างถึงใน วลัยพรรณ พรไพเราะ, 2557: 7) กล่าวถึงที่มาของคำว่า “Motivation” ว่ามาจากภาษาละตินที่แปลว่า “to move” คือ สภาวะของจิตใจที่มีความปรารถนา มีพลัง มีความสนใจหรือมีความต้องการซึ่งความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ จะแปรไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างออกมา ในขณะที่ความต้องการ “need” ซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับแรงจูงใจจะหมายถึง สภาวะภายในที่ทำให้รู้สึกอยากจะได้บางสิ่งบางอย่าง ซึ่งความต้องการจะเป็นจุดกำเนิดของแรงจูงใจนั่นเอง

มอร์ริสและไมสโต (Morris and Maisto, 2001 อ้างถึงใน วลัยพรรณ พรไพเราะ, 2557: 7) ได้ กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจทางสังคม เป็นความต้องการที่จะ เอาชนะปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคไปให้ได้

ราบิโด (Rabideau, 2005) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความต้องการที่จะบรรลุ ความสำเร็จ หรือให้ได้ผลดีเลิศ แต่แต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการของตนเองในหลากหลายวิธีและ ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็ได้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอันมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย

روبบิน (Robbin, 2001: 162) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จ การทำงานให้ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดให้กับบุคคลอื่น

ปราณี หล้าเบญญะ และ ชิตชนก เชิงเชาว์ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า สำหรับแรงจูงใจทางการเรียน หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ไม่ใช่เกิดตามกรรมพันธุ์ แต่เกิดจากการฝึกฝนอบรม ซึ่งสิ่งแวดล้อมจะมีผลโดยตรงต่อระดับแรงจูงใจของบุคคล มีทฤษฎีการเรียนรู้และผลการวิจัยจำนวนมาก รายงานว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมาก ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้ มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure) มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เป็นผู้ทำงานอย่างมีการวางแผน และเป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

นิตยา สิทธิเสื่อ (2553: 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แม้จะยุ่งยากลำบากก็ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ ที่จะแก้ปัญหาอันจะนำตนไปสู่ความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ เพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้

ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ (2554: 9) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน ตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและมีความอดทน

วลัยพรรณ พรไพโรสาร (2557: 6) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง การมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังในงานที่ทำ ท้าทายและต้องใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถ เพื่อจัดการกับงานและปัญหานั้น ๆ โดยมีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบและรอบคอบ มีความต้องการข้อมูลย้อนกลับ พร้อมทั้งวิธีการแก้ไข หากเกิดปัญหาขึ้นจากการงานเหล่านั้น ตลอดจนจนถึงการรักษามาตรฐานการทำงานที่สูงไว้

สุภารัตน์ ชีรธรรมธาดา (2558: 19) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อน หรือแรงขับให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความมุ่งมั่นเพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย หรือต้องการทำให้สิ่งที่ตนกระทำอยู่ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ และถ้างานที่บุคคลคาดหวังเอาไว้เกิดผลสำเร็จก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดกำลังใจ และจะมีความคาดหวังในการที่จะทำสิ่งนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป แต่ถ่าสิ่งที่เขาทำไม่ประสบความสำเร็จบ่อยครั้งเข้าก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดการตั้งความคาดหวังในการที่จะทำงานนั้น ๆ ต่ำลงจนบุคคลนั้นอาจจะกลายเป็นคนที่มีความท้อแท้ ไม่สู้ ไม่กล้าคิด หรือไม่กล้าหวังต่อสิ่งต่าง ๆ

รอหานี สาหวิ (2553: 24) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งความต้องการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ทั้งนี้โดยอาศัยความกระตือรือร้น ความพากเพียรที่ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งปวงโดยไม่ท้อแท้ มีความทะเยอทะยาน ความรับผิดชอบ การอุทิศตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ เท่าที่จะทำได้เป็นอย่างดีที่สุดเพื่อให้ความสำเร็จนั้นบรรลุมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศที่แท้จริง

สรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วง โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความกังวลเมื่อพบความล้มเหลว โดยอาศัยความกระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ต้องมีการวางแผนและความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ เพื่อความก้าวหน้า เพื่อการทำให้สิ่งที่ดีเกิดรวดเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความพากเพียรที่ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งปวงโดยไม่ท้อแท้ มีความทะเยอทะยาน ความรับผิดชอบ การอุทิศตนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเท่าที่ทำได้เป็นอย่างดีที่สุด เพื่อให้ความสำเร็จนั้นบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศที่แท้จริง

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (McClelland's Learned Needs Theory) McClelland's Learned Needs Theory หรือทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ โดย McClelland จากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจของมนุษย์มี 3 ประการ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) หมายถึงความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามที่จะเอาชนะ อุปสรรคต่างๆ มีความรู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ หรือเมื่อประสบความล้มเหลวก็จะทำให้มีความวิตกกังวล 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Needs for Affiliation) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความต้องการความเป็นมิตร และสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับผู้อื่น 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นให้คนหรือให้โทษแก่ผู้อื่นได้ และต้องการความรับผิดชอบผู้อื่น โดยที่ McClelland เชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจชนิดอื่น ๆ ผู้ที่จะประสบความสำเร็จนั้นมักจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับที่สูง จากทฤษฎีแรงจูงใจ McClelland ได้สรุปลักษณะบุคลิกของผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแต่ละประเภท ดังนี้ 1) พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่ชอบทำสิ่งที่ยากและซับซ้อน ติดต่อกันเป็นเวลายาวนานโดยไม่เบื่อ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย การชอบทำสิ่งที่ท้าทาย การชอบแข่งขัน การต้องการได้รับชัยชนะ มีความทะเยอทะยาน ความต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เด่นชัดและแน่นอน เป็นผู้มีเอกลักษณ์ในตัวเอง เป็นผู้ทำงานมีระเบียบแบบแผน เป็นผู้มีความคาดหวังสูง มีความมานะพยายามในการเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ เพื่อไปถึงจุดหมายปลายทางได้ 2) พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มีดังนี้ เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม การทำงานเป็นทีม ความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจกันในหมู่คณะ

เพื่อนร่วมงาน การไม่ทอดทิ้งคนอื่น เพื่อเอาตัวรอด มีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา พฤติกรรมทุก ๆ อย่างอยู่บนรากฐานแห่งความมีมิตรภาพและไมตรี 3) ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อาณาาจ คือ ผู้ที่ชอบการถกเถียงโต้แย้ง จะไม่นึกถึงผู้อื่น พอใจที่จะทำงานในลักษณะที่เป็นผู้นำ แต่จะไม่ชอบและไม่พอใจกับการทำงานที่มีผู้นำหลาย ๆ คน และจะไม่พอใจยิ่งขึ้น ถ้ารู้สึกว่าการตนเองถูกผู้อื่นแนะนำ

สุตารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557: 24) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ 1) มีความคาดหวังสูง รู้จักวางแผนระยะยาวเกี่ยวกับอนาคตของตนเอง 2) เป็นคนชอบเสี่ยง กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกในสิ่งที่คิดว่าตนเองสามารถทำได้ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง 3) เป็นผู้ที่เฝ้าเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่ชอบลอกเลียนแบบผู้ใด 4) มีลักษณะนิสัยในการทำงานดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องาน และต่อสังคม 5) เป็นผู้ที่มีความมานะอดทนพยายามที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง โดยไม่คิดแข่งขันกับผู้อื่นแต่เน้นที่จะแข่งขันกับตนเอง 6) เมื่อประสบกับปัญหาต่าง ๆ ชอบที่จะแก้ไขปัญหาลงมือลุยไปด้วยดี โดยไม่คิดจะหลีกเลี่ยงปัญหานั้น ๆ แม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามมากก็ตาม 7) มีเจตคติที่ดีต่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการจะกระทำให้สำเร็จ กล่าวคือ ทำงานอย่างมีความสุข หรือมีความสุขกับการทำงานนั่นเอง

เมห์ราเบียน (Mehrabian, 1968: 493-499 อ้างถึงใน สุตารัตน์ ธีรธรรมธาดา, 2557: 22) ได้จำแนกลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ซึ่งสามารถสรุปเป็นโครงสร้างได้ 8 ส่วน ได้แก่ 1) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Independence) ชอบที่จะรับผิดชอบทำงานนั้น ให้สำเร็จโดยตนเองคนเดียวมากกว่าร่วมกันทำหลาย ๆ คน 2) การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ (Achieve Oriented) มีเป้าหมายมีโอกาสเป็นไปได้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม 3) ความรู้สึกด้านความต้องการความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Achieve/Failure Feeling) ความสำเร็จของตัวงานเป็นตัวกระตุ้นที่ดีให้พยายามทำงานนั้นต่อไป ไม่ใช่เพราะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และมีความสุขเมื่อทำได้สำเร็จ 4) การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม ระดับปานกลาง มีโอกาสที่จะสำเร็จหรือ ล้มเหลวได้พอ ๆ กัน มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง (Intermediate Risk/Realistic Aspiration) 5) การเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ (Worth-While/Difficult Work) ชอบงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อน และเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยไม่กลัวผลที่ออกมาว่าจะดีหรือไม่ดี เพื่อที่ตนจะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ 6) การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญ (Skill/Competition) มองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง 7) ความสามารถที่จะรอรับผลในระยะยาว (Delay Gratification) ยินดีที่จะให้เวลากับงานนั้นเต็มที่ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่ยินดีที่จะรอแล้วได้ความสำเร็จของงาน 8) ความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

(Distant Future Perspective) มองการณ์ไกล คำนึงถึงผลที่ได้รับในระยะยาวเชื่อว่าต้องดีกว่าที่ผ่านมา

เซเมอร์และอายเมน (Chemers and Ayman, 1985: 257 อ้างถึงใน ศิริพร พูลหวัง, 2559: 31) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า ประกอบด้วย 1) ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ความมุ่งหวังและปรารถนาที่จะทำกิจการนั้นให้สำเร็จ 2) ความสนใจซึ่งเปี่ยมล้นด้วยความเพียรพยายาม ได้แก่ ความอดทน มีมานะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จด้วยความตั้งใจ 3) มีความเต็มใจเสียสละที่จะลำบาก แม้งานจะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วยดี

เฮอร์มัน (Herman, 1970:) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการดังนี้ 1) บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง 2) ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมากว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จถึงแม้การกระทำนั้น จะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม 3) มีความพยายามไปที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ 4) มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน 5) ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ 6) รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว 7) คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน 8) มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก 9) ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่นโดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น 10) พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีที่สุด

ไวเนอร์ (Weiner, 1972: 203-215) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนี้

- 1) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลว ชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
- 2) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

เชียน วันทนียตระกูล (2553) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้เรียนที่มีแรงจูงใจต่ำ ซึ่งได้จากการวิจัยต่าง ๆ พบว่าจะมีลักษณะที่แสดงออกดังต่อไปนี้

- 1) มาสายโดยไม่มีเหตุผลสมควร
- 2) ออกจากห้องเรียนทันทีที่มีโอกาส (เข้าชั้นเรียน เพื่อต้องการได้เวลา มาเรียนเท่านั้น)
- 3) ทำงานที่มอบหมายไม่สำเร็จ หรือส่งงานช้าเป็นส่วนใหญ่
- 4) ไม่ร่วมกิจกรรมขณะเรียน ไม่สนใจการสอน ไม่จดงาน
- 5) ลอกงานจากเพื่อนเมื่อถูกบังคับให้ส่งงาน

6) เข้าทำงานในห้องทดลองไม่สม่ำเสมอ ไม่ให้ความร่วมมือขณะทดลอง หรือทำงานอย่างพอไปที ทำงาน ทดลองหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นระเบียบ

7) อ่านหนังสืออ่านเล่น นิตยสาร หรือวาดรูป หรือเล่นเกมสื่เมื่อถูกบังคับให้อยู่ในห้องเรียน

8) ถามคำถามน้อยมาก

9) ไม่ต้องการเรียนพิเศษ หรือเข้าโปรแกรมการซ่อมเสริม

10) ทำงาน ทำการบ้าน ทำข้อสอบทั้งสอบย่อยและสอบไล่ ไม่ถูกต้อง

11) สนใจกิจกรรมที่สนุกสนานมากกว่าการเรียน

12) ใช้เวลาว่างไม่มีระบบ

13) มีทัศนคติและค่านิยมในการเรียนที่ไม่แน่นอน

14) คุณภาพของงานวิชาการอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนผู้เรียนที่มีแรงจูงใจในตนเองสูง มีลักษณะที่แสดงออกดังตัวอย่าง เช่น

1) เป็นผู้ที่มีเป้าหมายและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้แสดงออกให้เห็นว่า

มีการประเมินความสามารถของตนเอง

2) ระดับของความทะเยอทะยาน (Level of Aspiration) มีความสัมพันธ์ (ตรงกัน) กับอัตมโนทัศน์ (Self-Concept)

3) ตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความรู้สึกที่ท้าทาย

4) แสดงความวิตกกังวลที่จะทำให้ได้ตามมาตรฐาน และกระตือรือร้นในทุกอย่างที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

5) สิ่งที่ดีว่าเป็นรางวัล มีใช้สิ่งของ แต่เป็นการที่ได้ทำตามมาตรฐานที่วางไว้

6) แสดงออกให้เห็นว่ามีแผนงานและตั้งใจที่จะดำเนินไปสู่แผนงานนั้นอย่างแน่วแน่

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีคุณลักษณะที่แสดงออกดังนี้ กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ ขยัน และตั้งใจใฝ่เรียนรู้ มีส่วนร่วมในการทำงานและให้ความร่วมมือกับการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี มีความพยายาม ไม่ย่อท้อและอดทนต่อการทำงาน/อุปสรรคต่าง ๆ และมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ทฤษฎีรูปแบบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของซากี และคณะ (Sagie, 1996:

431-444 อ้างถึงใน มงคล ศัยกุล, 2556: 33-34) ได้แบ่งโครงสร้างองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ 1) รูปแบบพฤติกรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกในลักษณะดังนี้ (1.1) มีเป้าหมาย ตั้งเป้าหมายที่ยาก ต้องใช้ความพยายามและความสามารถ จึงจะประสบความสำเร็จ (1.2) ความรู้สึกชอบงานยาก มีความพึงพอใจในการทำงานที่ยากมากกว่างานที่ง่าย (1.3) ชอบให้ความคิด ชอบงานที่ต้องใช้ความคิด สติปัญญา 2) รูปแบบการท้าทาย มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ดังนี้ (2.1) แข่งขันกับตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่ ทุ่มเทให้กับงานและมีความเครียดสูงกว่าคนปกติ มีความอดทนกับสถานการณ์ที่กำกวม ไม่แน่นอน มีความรับผิดชอบต่องานและผลลัพธ์จากการทำงานของตน (2.2) การแก้ปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย พฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่ทัศนคติที่เห็นว่าการจัดการกับปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย น่าสนใจ พยายามแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาวางกลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหา และเลือกวิธีการที่จะใช้ในการแก้ปัญหา คำนึงถึงความเสี่ยงและความเป็นไปได้ คิดวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่หรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีดั้งเดิม และมีความภูมิใจในความสำเร็จ 3) การประเมินความยากง่ายของงานในแต่ละช่วงเวลา แบ่งตามช่วงเวลาออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ (3.1) ก่อนการปฏิบัติ การเผชิญกับความไม่แน่นอน การประเมินความเสี่ยงก่อนการลงมือกระทำ (3.2) ระหว่างการปฏิบัติ การเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก การแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา (3.3) ภายหลังการปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องานและผลงานของตนเองความต้องการได้รับความสำเร็จและไม่ต้องการความล้มเหลว

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ข้าราชการครูให้การส่งเสริม สนับสนุนคุณลักษณะของผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ของตนเองที่ฝึกฝนในการเรียนรู้ แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ให้สำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบ มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรคและมีความอดทนสูงจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียน ชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ													ความถี่
	Eggen & Kauchack (2004)	Seng & other (2003)	Steers & Porter (1979: 12)	McCelland (1953)	Atkinson (1964)	Secort & Backman (1964)	Lindgren (1967)	Rabideau (2005)	Sagie (1996: 431-444)	ปรมณี หล้าไธสง และ จิตชนก เจริญรักษ์ (2553)	ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ (2554)	วัลย์พรรณ พรไพโรธสาร (2557: 6)	สุภารัตน์ อธิธรรมธาดา (2558)	
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านพัฒนา การเรียนรู้ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์														
2.1 มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ของความสำเร็จ	/		/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	11
2.2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและ รักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น	/	/	/			/		/		/	/	/	/	9
2.3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตาม มาตรฐานอันดีเลิศ				/	/	/		/		/		/	/	7
2.4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค	/	/		/				/	/	/	/		/	8
2.5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบและ รอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจ และความภาคภูมิใจในความสำเร็จ				/	/			/	/	/		/	/	7
2.6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทาย และการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้า แสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมี ความรับผิดชอบ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	13

จากตารางที่ 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย
1) มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ
2) มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล

และความสำเร็จ เป็นต้น 3) มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ 4) มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค 5) มีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ 6) มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ

3. มีเจตคติต่อการเรียนรู้

3.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

เธอร์สโตน (Thurstone, 1967: 49) กล่าวว่า เจตคติ เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาชนิดหนึ่ง ที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยง่าย แต่เป็นความโน้มเอียงทางจิตภายใน แสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และเจตคดียังเป็นความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และ ความเชื่อมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

มันน (Munn, 1972: 610) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก (Feeling) และความคิดเห็น (Opinion) ของบุคคลต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใด ๆ ในทางที่ยอมรับ หรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วย

ไตรแอนดิส (Triandis, 1973: 2) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่าเป็นความรู้สึก หรือ อารมณ์ที่ประเมินจากความรู้สึก ความเข้าใจจากประสบการณ์ ความคิดเห็น ซึ่งทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในทิศทางที่ประเมินไว้

อนาสตาซี (Anastasi, 1976: 541) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เจตคติ เป็นความโน้มเอียงที่แสดงออกว่า ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือ สถาบันต่าง ๆ เป็นต้น เจตคติสามารถจะเห็นได้โดยตรง แต่สามารถสรุปอ้างอิงจากพฤติกรรมภายนอกได้

อัลพอร์ต (Allport อ้างถึงใน พัชรา ทิพย์ทัศน์, 2554: online) ได้ให้ความหมายของเจตคติ ว่า เป็นสภาวะของความพร้อมทางจิตใจ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้ เป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เจตคตินี้จึงก่อรูปได้ดังนี้ 1) เกิดจากการเรียนรู้ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมในสังคม 2) การสร้างความรู้สึกจากประสบการณ์ของตนเอง 3) ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิม มีทั้งทางบวกและลบ จะส่งผลถึงเจตคติต่อสิ่งใหม่ที่คล้ายคลึงกัน 4) การเลียนแบบบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญ และรับเอาเจตคตินั้นมาเป็นของตน

ศศิกาญจน์ ชีณอม (2553: 58) สรุปว่า เจตคติ หมายถึงความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรม หรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อ

ประสบการณ์หรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งในแง่ดีและในแง่ไม่ดี ในแง่ดี ได้แก่ การเห็นคุณค่าและประโยชน์ ความรู้สึกพอใจ ความต้องการ ความตั้งใจที่จะกระทำต่อสิ่งนั้น หรือต่อประสบการณ์นั้น ในลักษณะที่ไม่ดี ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิดที่ไม่พึงพอใจ ไม่ต้องการ ประสงค์ที่จะถอยหนีหรือหลีกเลี่ยงสิ่งนั้น ๆ

ลัดดา กิติวิภาต (2554: 3) สรุปว่า เจตคติ เป็นความคิดที่ต้องอาศัยอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และสามารถมีปฏิกิริยาโต้ตอบทั้งทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็ได้

เจตคติ มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525: 393) อ้างถึงใน บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2554:) เป็นคำนาม หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือในภาษาอังกฤษตรงกับคำว่า Attitude ซึ่งมีรากศัพท์ มาจากภาษาลาตินว่า Aptus แปลว่า โน้มเอียง เหมาะสม

บุญเรือง ศรีเหรียญ (2554) เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลอันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ที่อาจเป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านก็ได้

ทองดี ศรีอันอยู่ (2555) เจตคติ เป็นเรื่องของอารมณ์ความรู้สึกภายในตัวบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อมีข้อมูลของสิ่งใดสิ่งหนึ่งส่งไปยังสมอง บุคคลจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมสนองตอบ จึงไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง โดยพฤติกรรมที่แสดงออกจะมีลักษณะเป็นไปในทางบวก ลบ หรือเป็นกลาง และเจตคติมีความคงทนแต่ก็ยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้

สรุปได้ว่า เจตคติ เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือความเชื่อของแต่ละบุคคล อันเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ จะกระตุ้นให้มีการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างใดอย่างหนึ่งไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านก็ได้

3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดเจตคติ

ออสแคมป์ (Oskamp: 1977) ได้แบ่งปัจจัยของการที่บุคคลเกิดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น เป็นผลมาจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ 1) การเรียนรู้จากการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก การอบรมเลี้ยงดูที่ได้รับจะฝังใจและ กลายมาเป็นเจตคติในโอกาสต่อมา 2) ประสบการณ์เดิมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะประสบการณ์ครั้งแรกจะมีผลให้บุคคลเกิดเจตคติต่อสิ่งนั้น ๆ อย่างฝังใจ 3) การถ่ายทอดจากบุคคล จะได้รับการถ่ายทอดเจตคติจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม และรับมาเป็นเจตคติของตนได้ 4) บุคลิกภาพของบุคคล บุคลิกภาพของบุคคลจะมีผลต่อการเกิดเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักเกณฑ์ที่สังคมวางไว้จะมีเจตคติในทางลบต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม 5) สื่อมวลชน สื่อต่าง ๆ จะให้ข้อมูลต่าง ๆ กับบุคคล ทำให้บุคคลเกิดเจตคติต่อสิ่งเร้านั้น 6) ความต้องการของบุคคล บุคคลจะมีเจตคติที่ดีต่อสถานการณ์หรือบุคคลที่จะช่วยให้ตนได้รับในสิ่งที่ต้องการ และมีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งที่ขัดขวางหรือไม่เอื้อประโยชน์ต่อแนวทางที่จะไปสู่ความต้องการนั้น ๆ 7) ระบบค่านิยม กลุ่มชนแต่ละกลุ่มจะมีค่านิยมแตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อเจตคติของบุคคลด้วย

ดังนั้น คนแต่ละกลุ่มจึงมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกันได้ การมีเจตคติดีหรือไม่ดีต่อสิ่งเร้าหนึ่ง ๆ นั้นจึงขึ้นกับวัฒนธรรม ค่านิยม หรือบรรทัดฐานของกลุ่มที่บุคคลนั้นใช้ชีวิตอยู่

3.3 องค์ประกอบของเจตคติ

ซิมบาร์โด และเอบบ์เซน (Zimbardo & Ebbesen: 1970 อ้างถึงใน สลิททียะ เลิศพงศภากรณ: 2554) เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความ และรวมเป็นความเชื่อ หรือช่วยในการประเมินค่าสิ่งเร้านั้น ๆ 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลเนื่องมาจากที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้น แล้วพบว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว องค์ประกอบทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กัน เจตคติบางอย่างจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจมาก แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์น้อย เช่น เจตคติที่มีต่องานที่ทำ ส่วนเจตคติที่มีต่อแพชชั่น เสื้อผ้าจะมีองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์สูง แต่มีองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจต่ำ 3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มน้าวที่บุคคลประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่า ให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่ เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด ต้องประกอบด้วยทั้งสามองค์ประกอบเสมอ แต่จะมีปริมาณมากน้อยแตกต่างกันไป โดยปกติบุคคลมักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับเจตคติที่มีอยู่ แต่ก็ไม่ได้เสมอไปทุกกรณี ในบางครั้งเรามีเจตคติอย่างหนึ่ง แต่ก็ไม่ได้แสดงพฤติกรรมตามเจตคติที่มีอยู่ก็มี

ลัดดา กิติวิภาต (2554: 4-5) แยกเจตคติออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบทางด้านความรู้ความคิด (Cognitive Component) หมายถึง ความเชื่อ การรับรู้ ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคล หรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม เช่น การว่ายนํ้า เป็นสิ่งที่ดีสำหรับเรา ผู้หญิงฉลาดมากกว่าผู้ชาย องค์ประกอบทางด้านความรู้ ความคิดจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งที่บุคคลพิจารณาว่า สิ่งนั้นดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิด พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนา 2) องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) อารมณ์หรือความรู้สึก กับความคิดจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน องค์ประกอบทางด้านนี้ จึงประกอบด้วยการประเมิน ความรู้สึก ความชอบ หรือการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อสิ่งของหรือบุคคลโดยจะออกมาในลักษณะความชอบหรือไม่ชอบ มีความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก จึงแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (2.1) ความรู้สึกทางบวก (ความพึงพอใจ) เช่น ความเคารพนับถือ ความชอบพอ ความเห็นอกเห็นใจ เป็นต้น (2.2) ความรู้สึกทางลบ (ความไม่พึงพอใจ) เช่น ความกลัว ความรู้สึกรังเกียจ ดูถูก ขยะแขยง

เป็นต้น ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติ องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเจตคติ หรือศูนย์กลางของเจตคติ เนื่องจาก ความรู้สึกจะเกี่ยวข้องกับการกระทำ 3) องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นความพร้อมที่จะกระทำ เป็นพฤติกรรมภายนอกของบุคคลที่แสดงออกโดยตรงต่อสิ่งของหรือบุคคล องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางด้านความรู้ ความคิดและความรู้สึก เราจึงอนุมานเจตคติของบุคคลได้จากสิ่งที่เขาพูด หรือสิ่งที่เขาทำเฉย ๆ อย่างไรก็ตามเจตคติของบุคคลไม่ได้สอดคล้องกับ พฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกเสมอไป สิ่งที่คุณคิดว่าอาจไม่ได้ปฏิบัติตรงตามที่เขาพูด เมื่ออยู่ในสภาพการณ์นั้นจริงๆ ก็ได้ ทั้งนี้เนื่องจากเจตคติ เป็นเพียงสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมเท่านั้น พฤติกรรมที่คนเราแสดงออกอาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น บุคคลทำตามบรรทัดฐานของสังคม เป็นต้น

ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2555: online) สรุปองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการ คือ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) ความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความและรวมเป็นความเชื่อ 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) ความรู้สึก หรือ อารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้นแล้ว พบว่า พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ เช่น เจตคติที่มีต่องานที่ทำ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่าให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

อริสรา จรุงธรรม (2559) อธิบายว่า องค์ประกอบเจตคติมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ความรู้ความคิดของบุคคลที่จะพิจารณากระทำตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ สภาพอารมณ์ซึ่งเป็นผลจาก ความคิด ถ้าบุคคลมีความคิดในทางที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลนั้นจะรู้สึกยอมรับหรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น 3) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติ (Behavioral Component) คือ ความรู้สึกโน้มเอียงที่จะปฏิบัติซึ่งจะอยู่ในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธต่อสิ่งต่าง ๆ

ศุภวัฒน์ ปภัสสรากาญจน์ (2553) มีความเห็นว่าโดยทั่วไป เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความ และรวมเป็นความเชื่อ หรือ ช่วยในการประเมินค่าสิ่งเร้านั้น ๆ 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้นแล้ว พบว่า

พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว องค์ประกอบทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กัน เจตคติบางอย่างจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจมาก แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึก และอารมณ์น้อย 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นองค์ประกอบ ทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะ สนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่าให้ สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ของบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หากแต่อาจจะชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดต้องเกิดขึ้นภายหลัง เมื่อตนเองได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ๆ แล้ว ดังนั้น สรุปได้ว่า เจตคติเกิดขึ้นจากเรื่องราวต่าง ๆ ดังนี้ 1) การรวบรวมความคิดอันเกิดจาก ประสบการณ์หลาย ๆ อย่าง 2) เกิดจากความรู้สึกที่ร่ายพึมพำ 3) เกิดจากการเห็นตามคนอื่น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของเจตคติ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความคิด ความเชื่อในสภาพการณ์ต่างๆ ทางสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกและ พฤติกรรมของบุคคล โดยจะแสดงออกมาในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ สนับสนุนหรือคัดค้าน วัดได้จากปฏิกิริยาทางร่างกาย และการกระทำที่สังเกตได้ สามารถเกิดได้ในลักษณะของการรับรู้ เกี่ยวกับ วัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ในทางบวกหรือทางลบ ก่อให้เกิดองค์ประกอบ ทางด้าน อารมณ์ ความรู้สึกนี้ทำให้เกิดเจตคติในทางใดทางหนึ่ง คือ พอใจหรือไม่พอใจ เมื่อเกิดขึ้น แล้วอาจเปลี่ยนแปลงยาก ถ้าเหตุผลไม่เพียงพอและมีแนวโน้มในเชิงพฤติกรรมที่สามารถตอบสนองสิ่ง นั้น ๆ ได้

แมคไกวร์และมิลแมน (McGuire and Millman, 1965) กล่าวว่า แนวคิด เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติโดยใช้อิทธิพลทางสังคม เกิดจากความเชื่อที่ว่าบุคคลจะพัฒนาเจตคติ ตนเองในลักษณะใดนั้น ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับจากผู้อื่นในสังคม สิ่งที่มีอิทธิพลทางสังคม แบ่งออกได้ เป็น 2 ประเภท คือ 1) กลุ่มอ้างอิง (Reference Group) หมายถึงกลุ่มบุคคลที่เราใช้เป็นมาตรฐาน สำหรับประเมินเจตคติ ความสามารถของเรา หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป บุคคลจะใช้กลุ่มอ้างอิง เพื่อประเมินเจตคติของตน และตัดสินใจว่าเจตคติของตนถูกต้อง เพราะคิดว่าคนส่วนใหญ่ในกลุ่มมีเจต คติเช่นเดียวกับตน วัดสัน และ จอห์นสัน (Watson and Johnson: 1972) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของกลุ่ม อ้างอิงที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ไว้ดังนี้ (1.1) เจตคติของบุคคลจะมีผลอย่างมากจากกลุ่มที่เขามี ส่วนร่วมและกลุ่มที่เขาต้องการจะร่วมด้วย (1.2) ถ้าเจตคติของบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานหรือ บรรทัดฐานของกลุ่มจะเป็นการเสริมแรง (Reinforcement) ให้กับเจตคตินั้นมากขึ้น ในทางตรงข้ามจะ เป็นการลงโทษ (Penalty) ถ้าบุคคลนั้นมีเจตคติไม่ตรงกับมาตรฐานหรือบรรทัดฐานของกลุ่ม (1.3) บุคคลที่ขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือติดอยู่กับกลุ่มมาก จะเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงเจตคติได้ยากที่สุด ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นความพยายามของบุคคลภายนอก (1.4) การสนับสนุน หรือเห็นด้วยกับ

เจตคติบางอย่างของสมาชิกในกลุ่ม แม้เพียง 1 คนเท่านั้น ก็สามารถลดอิทธิพลของกลุ่มใหญ่ที่มีต่อเจตคติของสมาชิกในกลุ่มได้ (1.5) แม้เป็นเพียงสมาชิก 2 คนในกลุ่มเท่านั้นที่ยึดมั่นในความคิดหรือเจตคติบางอย่างก็จะมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มได้ (1.6) การมีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่มและการตัดสินใจ กลุ่มจะช่วยลดการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงเจตคติ ถ้ากลุ่มตัดสินใจยอมรับเจตคติใหม่ สมาชิกในกลุ่มก็จะยอมรับเจตคติดังกล่าว (1.7) ถ้าบุคคลเปลี่ยนแปลงกลุ่มอ้างอิงของตน เจตคติของบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงด้วย 2) บุคคลอ้างอิง (Reference Individuals) หมายถึง บุคคลที่เราใช้เป็นมาตรฐานเพื่อประเมินเจตคติ ความสามารถของเรา หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อิทธิพลของผู้อื่นที่มีต่อเจตคติของบุคคล ตรงกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เรียกว่า การเลียนแบบ (Identification) ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลรับเอาคุณสมบัติของผู้อื่น เช่น ความคิด เจตคติ พฤติกรรม เป็นต้น มาเป็นของตน

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow: 1962) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าโดยธรรมชาติมนุษย์นั้นล้วนเกิดมาดีและพร้อมจะทำสิ่งดี ถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ มาสโลว์จึงมองว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการของตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง โดยสามารถจัดเรียงความต้องการเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุด จำนวน 5 ขั้น คือ 1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อนและ ความต้องการทางเพศ ทุกคนล้วนต้องการสิ่งที่กล่าวมาเหล่านี้ โดยขึ้นอยู่กับช่วงอายุ เพศ และ สถานการณ์ จึงอาจจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อการอยู่รอด หลังจากที่มีมนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นแรกของความต้องการแล้ว จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งประกอบไปด้วย ความมั่นคงในครอบครัว ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น 3) ความต้องการการยอมรับและความรัก (Belongingness and love needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคมนั้น ๆ การต้องการแสดงความคิดเห็น ความต้องการรักผู้อื่น และได้รับความรักจากผู้อื่น 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self-esteem needs) เป็นความต้องการที่พยายามจะเป็นบุคคลที่ได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่นและเป็นผู้มีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการความมั่นใจในตนเองและรู้สึกว่าคุณค่า การมีผู้คนมาเห็นด้วยเห็นชอบในความคิดเห็นของตน 5) ความต้องการการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นไป โดยพร้อมที่จะเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง และรู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อความประสบความสำเร็จที่เกิดขึ้นด้วยตัวเอง

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติต่าง ๆ ของมนุษย์ล้วนในรับอิทธิพลจากความต้องการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลล้วนแต่มีความต้องการแต่ละด้านแตกต่างกันออกไปทั้งสิ้น

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเกิดเจตคติ

1. การเกิดเจตคติจากการเรียนรู้แบบคลาสสิกหรือการเรียนรู้แบบโยงสัมพันธ์ ตามหลักการของแนวคิดการเรียนรู้แบบคลาสสิกนั้น คือ การนำสิ่งเร้าที่เป็นกลางจับคู่กับสิ่งเร้าที่มีอำนาจ ทำให้เรามีการตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่งต่อสิ่งเร้าที่มีอำนาจมาก่อน และในที่สุดสิ่งเร้าที่เป็นกลางก็จะสามารถทำให้เราตอบสนองเช่นเดียวกับสิ่งเร้าที่มีอำนาจ ในเรื่องของการเกิดเจตคติตามการเรียนรู้ชนิดนี้ เช่น เด็กที่มีเจตคติที่เป็นลบต่ออาหารชนิดหนึ่ง อาจเกิดจากพ่อแม่บังคับให้เด็กทานจนทำให้เด็กอารมณ์เสีย ซึ่งอารมณ์เสียได้ถูกนำไปคู่กับอาหารชนิดนั้นพลอยทำให้เด็กเกิดความรู้สึกไม่ติดต่ออาหารชนิดนั้นไปด้วย ในชีวิตประจำวันเราสามารถนำหลักการของการเรียนรู้ชนิดนี้ไปใช้ได้ คือเมื่อเราต้องการให้ใครเกิดเจตคติที่ดีต่อเรา เราควรไปพร้อมกับสิ่งที่เขาชอบหรือพึงพอใจ เช่น ตัวเราไปพร้อมกับขนมที่เค้าชอบ ตัวเราไปพร้อมกับรอยยิ้มที่สดใส เป็นต้น ทำอย่างนี้ย่อมทำให้เขาเกิดเจตคติที่ดีกับเราไปด้วย

2. การเกิดเจตคติเพราะหลักการเรียนรู้จากผลกรรม หลักการของแนวคิดการเรียนรู้จากผลกรรมนั้น คือ คนเราจะเรียนรู้ผลกรรมจากอดีต ถ้าผลกรรมนั้น เป็นที่พึงพอใจก็มีแนวโน้มที่จะทำแบบนั้นอีกในอนาคตเมื่อสิ่งเร้าเดิมปรากฏ แต่หากผลกรรมนั้นไม่น่าพึงพอใจก็จะทำให้เราหลีกเลี่ยงไม่ทำแบบนั้นอีกเมื่อสิ่งเร้าเดิมปรากฏ จากหลักการดังกล่าวนี้นักจิตวิทยาสังคมบางคนเห็นว่าคนที่แสดงเจตคติออกมาแล้วได้รับแรงเสริมย่อมทำให้เจตคตินั้นเข้มข้นยิ่งขึ้น แต่ถ้าได้รับผลกรรมที่ไม่พึงพอใจ เขาก็จะเปลี่ยนเจตคติไปทิศทางอื่น

3. การเกิดเจตคติจากการเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ ในบางครั้งเจตคติสามารถเกิดขึ้นได้จากการที่เราสังเกตจากตัวแบบ โดยเฉพาะตัวแบบที่เรารู้สึกศรัทธาหรือคิดว่าเป็นบุคคลที่ดี ในวงการโฆษณา มักใช้หลักการนี้ซึ่งหลักการนี้ทำให้นักจิตวิทยาทราบว่าเพียงแค่เราได้เห็นตัวอย่างจากบุคคลที่เป็นตัวแบบก็ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้แล้ว

ลำดับขั้นของเจตคติ สามารถแบ่งลำดับขั้นของเจตคติตามคุณลักษณะหรือความซับซ้อนที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลของเจตคติ ได้ 5 ขั้น ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2556) ขั้นที่ 1 การตั้งใจรับ (Receiving) เป็นความสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปรากฏการณ์อย่างเต็มใจ ไม่ต้องมีใครบังคับโดยฟังและดูอย่างตั้งใจ เป็นขั้นของเจตคติที่มีความซับซ้อนน้อยที่สุด เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาเจตคติ ขั้นที่ 2 การตอบสนอง (Responding) เป็นการเข้าร่วมหรือลงมือกระทำปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ยอมรับ เชื่อฟัง ไม่ต้องใช้การบังคับขู่เข็ญ ด้วยความพึงพอใจมีความสุขและสนุกสนาน ขั้นที่ 3 การเห็นคุณค่า (Valuing) เป็นการเห็นความสำคัญหรือเห็นคุณค่า ประทับใจ

ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดจากจิตใจและความรู้สึกของภายในแต่ละบุคคล ที่แสดงออกทางพฤติกรรมชัดเจน คงที่และสม่ำเสมอ ได้แก่ การยอมรับคุณค่าของบุคคล ข้อเสนอ แนวคิด ความพึงพอใจในคุณค่า มีความผูกพัน ยึดมั่นและต้องการให้ได้มาซึ่งคุณค่านั้น ขั้นที่ 4 การสร้างคุณค่า (Organizing) เป็นการนำเอาคุณค่าในลักษณะต่าง ๆ มารวมกัน ให้สามารถมองเห็นความสอดคล้องหรือความขัดแย้ง ของคุณค่าแต่ละอย่าง เปรียบเทียบ แยกแยะ สร้างความสัมพันธ์ และสังเคราะห์คุณค่าที่ดีและเหมาะสม กับตนเองขึ้นเป็นระบบคุณค่าสำหรับตนเอง ขั้นที่ 5 การสร้างลักษณะของตนเองตามสิ่งที่เห็นว่ามีคุณค่า (Characterization by Value) เป็นการใช้ระบบคุณค่าที่ได้จากขั้นที่ 4 มาพัฒนาตนเอง หรือนำมา ประพฤติ ปฏิบัติในการดำเนินชีวิตของตนเองที่คงเส้นคงวา นำไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพใหม่ การปรับตัวทางสังคม การดำเนินชีวิตและการปรับอารมณ์ใหม่

สรุปได้ว่า เจตคติทางการเรียนรู้ มีลำดับขั้นในการเกิดเจตคติในตัว ผู้เรียนใน 5 ขั้น ตัวอย่างเช่น ในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยตั้งใจรับความรู้อย่างเต็มที่และเต็มใจ ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ยอมรับ เชื่อฟัง ด้วยความพึงพอใจมีความสุขและสนุกสนาน ประทับใจและเห็นความสำคัญหรือเห็นคุณค่าของความรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ แล้วนำไปปรับสร้างหรือสังเคราะห์ความรู้ที่ได้นั้น สรุปเป็นองค์ความรู้ของ ตนเองให้เหมาะสม เป็นการสร้างคุณค่าของความรู้ให้แก่ตนเอง จากนั้นประยุกต์ความรู้ที่ได้รับ จากการเรียนรู้นั้นเป็นความคิดรวบยอดที่เหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่งจะเป็นความรู้สึกที่เป็นเจตคติที่เห็น คุณค่าของวิธีการเรียนรู้ใหม่ที่ตนเองสร้างขึ้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติต่อการเรียนรู้ สรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียนรู้ หมายถึง ข้าราชการครูสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีความรู้สึก นึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรม หรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อประสบการณ์หรือ ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเป็นการสนับสนุน หรือคัดค้านก็ได้ การเกิดเจตคติ เป็นผลมาจากสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิม การถ่ายทอดจากบุคคล สื่อต่าง ๆ และ ความต้องการของบุคคล เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ และองค์ประกอบ ด้านพฤติกรรม ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาเจตคติของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับ กลุ่มอ้างอิงและบุคคลอ้างอิง ซึ่งใช้อิทธิพลทางสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นตัวแบบ สามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ความเชื่อ และเกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ หลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ													ความถี่	
	Thurstone (1967: 49)	Munn (1972: 610)	Triandis (1973: 2)	Anastasi (1976: 541)	Allport (อ้างถึงใน พัชรา พิทยทัศน์, 2554: ออนไลน์)	Zimbardo & Ebbesen (1970 อ้างถึงใน สลิลทิพย์ เลิศพงศ์ภัก: 2554)	Maslow (1962)	ศุภวัฒน์ ปัสสราภรณ์ (2553)	ศศิภาญจน์ ชีณอม (2553: 58)	ลัดดา กิติภักดา (2554: 3)	บุญเรือง ศรีเจริญ (2554)	ทองดี ศรีอัญ (2555)	ไพโรจน์ คณะจันทร์ (2555: online)		อริสา จรุงธรรม (2559)
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) เจตคติต่อการเรียน															
3.1 มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	13
3.2 มีปฏิกริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	14
3.3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม		/	/	/	/	/	/	/		/	/		/	/	11
3.4 มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน	/			/	/	/	/	/	/	/			/	/	10
3.5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล		/		/		/		/	/	/		/	/	/	9
3.6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม	/	/	/	/		/	/	/	/	/			/	/	11
3.7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง	/	/				/	/	/	/	/			/	/	9

จากตารางที่ 8 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์ 2) มีปฏิกิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม 3) เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคล หรือความต้องการหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม 4) มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน 5) มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล 6) เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม และ 7) เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) การสร้างเครือข่าย และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

1. เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้

เซ็นจ์ (Senge, 1990: 1) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีบุคคลในโรงเรียนได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระบบต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นโรงเรียนที่มีรูปแบบของความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นและขยายขอบเขตของแบบแผนความคิด สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ เป็นที่ซึ่งบุคลากรของชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นและวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งโรงเรียน

วัตกินส์และมาร์ซิก (Watkins and Marsick, 1993 อ้างถึงใน สมิง โคตรวงศ์, 2555: 29) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นโรงเรียนที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่โรงเรียน ขณะเดียวกันก็ใช้โรงเรียนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่บุคลากร โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ลักษณะต่อเนื่อง และบูรณาการเข้ากับการทำงาน และมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงการพึ่งพาทั้งในระดับบุคคล โรงเรียนและชุมชน

คิม (Kim, 1993: 18 อ้างถึงใน สมิง โคตรวงศ์, 2555: 29) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จะช่วยเพิ่มพูนทักษะความสามารถของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อนำโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

รอสส์, สมิธ, โรเบิร์ตและไคลเนอร์ (Ross, Smith, Roberth and Kleiner, 1994: 39 อ้างถึงใน สมิง โคตรวงศ์, 2555: 29) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นโรงเรียนที่มี

บรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยใช้กระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตโดยอาศัยการเรียนรู้ การจัดการและการใช้ความรู้ เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

มาร์ควอร์ทและเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994: 23) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและสอนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด วิพากษ์ วิจารณ์ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ที่มีในแต่ละบุคคลจะช่วยให้ชุมชนเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาดเช่นเดียวกันในความสำเร็จ

แมกกิลและสโลคัม (McGill and Slocum, 1994: 10) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึงโรงเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้แก่มวลสมาชิกทุกคน และปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ชุมชนอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้มิใช่การฝึกอบรม การเรียนรู้จะกระตุ้นให้ทุกคนมีแรงบันดาลใจ และส่งเสริมในการกระทำ ซึ่งเป็นวินัยภายในตนเอง การปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสำเร็จของชุมชน รวมถึงอนุญาตให้บุคคลพยายามสร้างพฤติกรรมใหม่ และบางโอกาสสร้างความผิดพลาด ซึ่งสิ่งนั้นจะ นำมาซึ่งโอกาสให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

เฮลริเกิล (Hellriegel, 2001: 3) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีทั้งพลังขับเคลื่อนสมรรถนะในการปรับปรุงการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทั้งจากเป็นประสบการณ์ที่ผ่านมา ทั้งจากผู้รับบริการ ส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของชุมชน รวมทั้งจากโรงเรียนอื่น ๆ ด้วย

เพ็ตติงเจอร์และริชาร์ด (Pettinger and Richard, 2001: 2) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการ สร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก เป็นที่ซึ่งมีความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุนและ ส่งเสริมสมาชิกของชุมชน ได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ชุมชนมีการขยายศักยภาพเพื่อการ แก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

อับเบนและคนอื่น ๆ (Ubben, et al., 2001: 51) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนของความเจริญเติบโตก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงใหม่ในตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอในอันที่จะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ การสืบเสาะปัญหา เพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวม ทั้งในมิติความเป็นเหตุผลและการใช้ดุลพินิจทั้งในเรื่องของความรู้ และเรื่องของอำนาจที่จะช่วยให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนรูปแบบและหลักการใหม่ ๆ ได้ถูกริเริ่มพัฒนาขึ้น

จากกระบวนการ มีประสบการณ์ การคิดและการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรในชุมชน บุคลากรทุกคนจะกลายเป็นทรัพยากรความรู้ ส่วนชุมชนจะเป็นตัวประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ให้แพร่กระจายในวงกว้างออกไปสู่บุคคล

ดูโฟว์ (DuFour, 2004: 6-11) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการรวมตัวของบุคลากรที่มีเป้าหมายชัดเจนในการรวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติการกิจ หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture)

การ์วิน (Garvin, 2008: 110) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีทักษะในการสร้าง การได้มาและการถ่ายโอนความรู้ รวมทั้งการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่และความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

วิจารณ์ พานิช (2555: 139) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและผู้เรียนทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น อยู่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและผู้เรียน

ฉัตรทอง ทองเจริญ (2556: 41) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนสนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอด สร้างความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจใหม่ ๆ รวมทั้งบริหารจัดการและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร และการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสรรหา ถ่ายโอนองค์ความรู้และบุคลากรในโรงเรียนต่างเรียนรู้วิธีเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

ณัฐริกา นครสูงเนิน (2556: 49-50) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่น ๆ และผู้เรียน ในการทำกิจกรรมหรือดำเนินการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” มีวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก โดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ในการร่วมกิจกรรม เพราะได้รับอิสระในการคิด ทำงาน และสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556: 11) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกัน เพื่อจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว และเป้าหมายสูงสุด คือ ผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน

จุลลี ศรีษะโคตร (2557: 27) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทองและชวลิต เกิดทิพย์ (2557: 95) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลังร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกัน ของครู ผู้บริหารและผู้เรียน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบ ผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาการเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกใน ชุมชน

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่ส่งเสริมและจัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและโรงเรียนบุคลากรใน โรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และถ่ายทอด ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันออกเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อตนเองและผู้เรียนเกิด ประสิทธิภาพในการเรียนรู้

1.2 ลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียน โดยเน้นการพัฒนา การเรียนรู้ สภาวะการเป็นผู้นำในโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะทำให้ โรงเรียนและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการ เชื่อมโยงรูปแบบของการทำงาน เป็นการสร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ เตรียมรับกับความ เปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็น การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของความริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิด ชุมชนที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ปีเตอร์ เอ็ม. เซ็งเคะ (Peter M. Senge, 1990: 111 อ้างถึงใน กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์ เกียรติ, 2557: ออนไลน์) เชื่อว่าหัวใจของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) อยู่ที่การสร้างวินัย 5 ประการ ในรูปของนำไปปฏิบัติของบุคคล ทีม และโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง วินัย 5 ประการ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตนเอง (Personal Mastery) มุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น อยากทดลองทำสิ่งใหม่ เมื่อลงมือกระทำและต้องมุ่งมั่นสร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Intention) มีความตระหนักรู้ว่าตนเองอยู่ห่างจากเป้าหมายของตนมากน้อยเพียงไร เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ไปถึงเป้าหมายนั้น ใฝ่ใจที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อวิเคราะห์และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) ที่ทำให้มีระบบการคิด การตัดสินใจที่ดี รวมทั้งใช้การฝึกจิตได้สำนึกในการทำงาน ทำงานด้วยการดำเนินไปอย่างอัตโนมัติ

2. โลกทัศน์ (Mental Model) การรับรู้สิ่งต่าง ๆ หรือประสบการณ์ทั้งปวงที่เป็นรากฐานฝังลึกในตัวบุคคล มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง เนื่องมาจากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และวิสัยทัศน์ ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าที่ล้าสมัย เพียรพัฒนารูปแบบความคิด ความเชื่อใหม่ให้สอดคล้องกับความแปรเปลี่ยนไปของโลก เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน ผลลัพธ์ที่จะเกิดจากรูปแบบแนวคิดนี้จะออกมาในรูปของผลลัพธ์ 3 ลักษณะ คือ เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ทัศนคติแนวความคิดเห็นและกระบวนทัศน์ กรอบความคิด แนวปฏิบัติที่เราปฏิบัติตาม ๆ กันไป จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรแก้ไข ดังนี้

2.1 การสร้างความสมดุลระหว่างการซักถามและการแสวงหาการสนับสนุน (Balancing inquiry and advocacy) ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีทักษะ การแสดงทัศนะของตนเองได้อย่างน่าเชื่อถือ ซึ่งมีประโยชน์สำหรับการแสวงหาการสนับสนุนแนวคิดของตน แต่ทักษะอีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ทักษะในการซักถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากต้องเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความซับซ้อนและต้องการเรียนรู้จากคนอื่นที่มีความแตกต่างกันหรือมีความรู้เท่าเทียมกัน ยิ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะการซักถามและการแสวงหาการสนับสนุนประกอบทักษะของการซักถาม คือ การทำความเข้าใจความเห็นของผู้อื่น และการเปิดโอกาสให้มีการซักถามเกี่ยวกับความเห็น รวมทั้งข้อมูลและหลักเหตุผลของความเห็นเหล่านั้น เพื่อจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเห็นหรือความเชื่อนั้นได้

2.2 การจำแนกความแตกต่างระหว่างทฤษฎีที่เชื่อและทฤษฎีที่นำไปใช้จริงออกจากกัน (Distinguishing espoused theory in use) บางงานคนจะพูดถึงความเชื่อมั่นในหลักการใดหลักการหนึ่ง แต่บ่อยครั้งที่การกระทำกลับเป็นสิ่งที่ตรงข้าม เช่น การประกาศต่อคนทั่วไปว่าจะยึดมั่นในความซื่อสัตย์ แต่ในทางปฏิบัติกลับใช้ทุกวิถีทางเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้เกิดแก่ตนมากที่สุด ดังนั้นหากความสามารถแยกสิ่งที่ตนเองพูดหรือเชื่อกับสิ่งที่ตนปฏิบัติจริงออกจากกันได้ (ซึ่งมักต้องใช้ความช่วยเหลือจากผู้อื่น) จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้

2.3 การตระหนักรู้และการแก้ไขปัญหายุ่งเกี่ยวกับการป้องกันตนเอง (Recognizing and defusing defensive routines) ปกติคนจะสร้างกลไกการป้องกันตนเอง (Defensive routines) ขึ้นตั้งแต่ยังเด็กเพื่อตอบสนองกับแรงกดดันที่เกิดขึ้นที่โรงเรียนหรือที่บ้าน และในโรงเรียนที่มีการทำงานมากขึ้นและทำให้เกิดความกังวลใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมจะทำให้เกิดการปกป้องตนเองมากขึ้นด้วย อันเป็นอุปสรรคที่สำคัญยิ่งต่อการเปิดเผยโลกทัศน์และทำให้การเรียนรู้ลดลง จึงต้องมีการตระหนักรู้และกล้าเปิดเผยความคิดและความรู้สึกของตนออกมาเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิดและโลกทัศน์ของบุคคลในโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การสร้างและสานวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์โรงเรียน เป็นความมุ่งมั่นของโรงเรียนที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคต ลักษณะวิสัยทัศน์โรงเรียนที่ดี คือ กลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายริเริ่มเน้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์โรงเรียนต้องเป็นภาพบวกโรงเรียน การเป็นวิสัยทัศน์หลักร่วมกันของโรงเรียน โดยทุกคนในโรงเรียนควรมีส่วนร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์นี้ ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเท ผนึกแรงกาย แรงใจ ทำให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยอาศัยทักษะ ดังต่อไปนี้

3.1 การส่งเสริมให้แต่ละคนสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมาก่อน (Personal vision) วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลนี้สะท้อนถึงผลประโยชน์ส่วนตัวของแต่ละคน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว หน่วยงาน ชุมชน และโลกด้วย

3.2 การสื่อสารและการขอการสนับสนุน ผู้นำจะต้องขอความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อสร้างพันธะผูกพันให้เกิดขึ้น

3.3 การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์จะไม่มีวันสิ้นสุดโดยต้องอาศัยหลายฝ่ายร่วมกัน เพราะวิสัยทัศน์ที่กำหนดโดยผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียวและเขียนเป็นข้อความอย่างเป็นทางการ มักจะขาดความมีชีวิตชีวา และผู้ปฏิบัติงานมักจะไม่นำใจความหมายอย่างแท้จริง

3.4 การรวมวิสัยทัศน์ภายนอกและภายใน (Blending extrinsic and intrinsic vision) วิสัยทัศน์ภายนอกมักจะเป็นสิ่งทำให้เกิดพลังขึ้นภายในโรงเรียน เช่น การเอาชนะคู่แข่ง อย่างไรก็ดีตามการมีเพียงวิสัยทัศน์ภายนอกอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ โรงเรียนจำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ภายในด้วย เช่น การสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือการสร้างมาตรฐานใหม่เพื่อการพึงพอใจของลูกค้าทั้งวิสัยทัศน์ภายในและภายนอกจะต้องมีควบคู่กัน ถ้าหากมีเฉพาะวิสัยทัศน์ภายนอกจะทำให้โรงเรียนอ่อนแอได้ในที่สุด

3.5 การแยกความแตกต่างระหว่างวิสัยทัศน์ ด้านบวกและด้านลบ (Positive negative vision) แหล่งที่มาของวิสัยทัศน์มี 2 แหล่ง คือ ความกลัว (Fear) และแรงบันดาลใจ (Aspiration)

ความกลัวจะเป็นสิ่งผลักดันให้เกิดวิสัยทัศน์ด้านลบ จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นเท่านั้น ส่วนแรงบันดาลใจจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ด้านบวก และทำให้เกิดการเรียนรู้และการเติบโตแบบไม่สิ้นสุด

4. การเรียนรู้ของทีมงาน (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคคลในทีม ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาภูมิปัญญา และศักยภาพของทีมงานโดยรวม โรงเรียนมีความมุ่งมั่นให้ทุกคนในทีมมีสำนึกร่วมกันว่า เรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไร จะช่วยเพิ่มคุณค่าบุคลากร การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ IQ และ EQ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำแก่นักเรียนทุกระดับ การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีมบุคคลในโรงเรียน มีการนำเอาความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญของแต่ละบุคคลมาผสมผสานเสริมกัน เพื่อให้งานที่ทำร่วมกันบรรลุผลสูงสุดตามเป้าหมายการเรียนรู้ของทีมงาน ประกอบด้วย

4.1 การเรียนรู้วิธีที่จะทำให้คนแต่ละคนสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่

4.2 การดำเนินงานประสานกันเป็นอย่างดี และมีความไว้วางใจกันในการทำงาน

4.3 สนับสนุนทีมอื่นที่มีความสัมพันธ์กันด้วย

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) เป็นการสร้างกรอบความคิดซึ่งประกอบด้วย องค์ความรู้และกระบวนการคิด โดยการศึกษาเหตุผล และการค้นหาคำตอบอย่างมีวิจารณ์ญาณ มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ทุกคนควรมีความสามารถในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบ นอกจากมองภาพรวมแล้ว ต้องมองรายละเอียดของส่วนประกอบย่อยในภาพนั้นให้ออกด้วย วินัยข้อนี้สามารถแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี การที่จะเป็นผู้ที่คิดอย่างเป็นระบบได้นั้น มีข้อแนะนำ ดังนี้

5.1 มองสรรพสิ่งในลักษณะที่สัมพันธ์กันและเป็นกระบวนการ ไม่ใช่มองแบบแยกส่วนหรือการมองอย่างหยุดนิ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดการอธิบายปรากฏการณ์ในลักษณะเป็นเส้นตรง (Linear) ซึ่งไม่สอดคล้องกับความจริง

5.2 เมื่อเกิดปัญหาอย่าใช้วิธีการตำหนิ (Moving beyond blame) คนส่วนมากมักตำหนิคนอื่นและสิ่งแวดล้อมภายนอก ผู้ที่มีการคิดอย่างมีระบบจะมองว่าตัวเองและสาเหตุของปัญหาอยู่ในระบบเดียวกันไม่สามารถแยกจากกันได้ การตำหนิจึงไม่ก่อให้เกิดประโยชน์จึงควรทำความเข้าใจและหาทางออกอย่างสร้างสรรค์

5.3 ให้ความสำคัญกับความซับซ้อนที่เคลื่อนไหวมากกว่าความซับซ้อนในรายละเอียด ความซับซ้อนในรายละเอียด (Detail complexity) คือ เรื่องซึ่งมีตัวแปรหลายตัว ส่วนความซับซ้อนที่มีเคลื่อนไหว (Dynamic complexity) เกิดขึ้นเมื่อสาเหตุและผลเกิดขึ้นในสถานที่และเวลาที่แตกต่างกัน และเมื่อผลที่ตามมาในภายหลังมีนัยที่เห็นไม่ชัดเจนสำหรับคนในระบบนั้น

5.4 เน้นในสิ่งที่จะทำให้เกิดผลมากโดยไม่ใช้แรงมากนัก (Focusing on area of high leverage) นักคิดที่เป็นระบบได้แสดงให้เห็นว่า การกระทำที่เล็ก ๆ แต่มีเป้าหมายชัดเจนสามารถส่งผลการปรับปรุงได้อย่างกว้างขวางและยั่งยืนได้ ถ้ามีการกระทำที่ตรงจุดในการจัดการกับปัญหาที่มีความยากจำเป็นต้องมองหาเครื่องทุ่นแรงว่าอยู่ที่ใด เพื่อที่จะได้ทำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้แรงน้อย แต่สามารถสร้างผลิตผลที่สำคัญและดำรงอยู่ได้นาน

5.5 หลีกเลี่ยงการแก้ปัญหที่อาการของปัญหาเพียงอย่างเดียว (Symptomatic solutions) การคิดแบบเส้นตรง (Linear thinking) ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่วนใหญ่มักจะเน้นการแก้ไขที่อาการไม่ใช่สาเหตุ ซึ่งทำให้แก้ปัญหได้ชั่วคราวเท่านั้น และอาจทำให้ปัญหายิ่งหนักหน่วงไปกว่าเดิมอีก

เกวิน (Gavin, 1993 อ้างถึงใน ธาณี มาลาศรี, 2554: 19-39) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องมีทักษะหลัก 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะในการแก้ปัญหอย่างมีระบบ เป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงถึงวิธีการและปรัชญาในการจัดการปัญหาของชุมชนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งปัจจุบันได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยมีเทคนิคและเครื่องมือสนับสนุน เช่น วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัญหาที่ต้องมีหลักการ ไม่ใช่การคาดเดาสมมติฐานขึ้นมาเอง แต่มีการทดสอบสมมติฐานในวงจรเดมมิง (Deming) ที่เรียกว่า “Plan-Do-Check-Act: PDCA) พร้อมทั้งยึดข้อมูลและข้อเท็จจริงมากกว่า ข้อสันนิษฐานเพื่อประกอบการตัดสินใจ และมีการใช้เครื่องมือทางสถิติอย่างง่ายในการจัดระเบียบของข้อมูล เช่น กราฟแท่ง แผนภูมิแกว่งปลา แผนภูมิควบคุม และสหสัมพันธ์ เป็นต้น

2. การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการหาและทดสอบความรู้ใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งการทดลองนี้จะทำคู่ขนานไปกับการแก้ปัญหอย่างมีระบบ การทดลองจะถูกกระตุ้นด้วยโอกาสและการขยายขอบเขต ไม่ใช่กระตุ้นด้วยปัญหาเฉพาะหน้า ส่วนใหญ่การทดลองแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 โครงการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงการที่ต้องการการทดลองย่อย ๆ เพื่อสะสมความรู้และแก้ไขทำให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยลักษณะที่เอื้อต่อการทดลองแบบนี้ คือ

2.1.1 มีการทำงานอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้แน่ใจว่าได้แนวคิดใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

2.1.2 มีการสร้างระบบการให้ผลตอบแทน เพื่อให้บุคลากรที่มีความกล้าที่จะเสี่ยงกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ

2.1.3 มีการวัดผลสำเร็จจากการทดลองให้เห็นเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารและบุคลากรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการประเมินผล

2.2 โครงการสาธิต ส่วนใหญ่จะมีบทบาทและความสลับซับซ้อนมากกว่าโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนในขอบเขตที่กว้าง เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ให้กับโรงเรียน โดยมีลักษณะ ดังนี้

2.2.1 มักทดลองทำกับกลุ่มเล็ก ๆ ก่อน เพื่อให้เป็นโครงการที่ปรับปรุงหลักการ และวิธีในการปฏิบัติงานที่โรงเรียนหวังว่าจะนำไปใช้ในอนาคต

2.2.2 มีการทดสอบความเห็นพ้องและพันธะที่บุคลากรจะยอมรับได้จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.2.3 เป็นโครงการที่ถูกดำเนินการจากทีมงานที่มีความสามารถสูง และมาจากหลาย ๆ ลักษณะของงานรวม ๆ กันไป

3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต โรงเรียนจะต้องตรวจสอบทั้งในด้านการประสบความสำเร็จและล้มเหลวของโรงเรียนเองอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดบันทึกในลักษณะที่บุคลากรสามารถค้นดูได้อย่างสะดวก มีการบันทึกข้อมูลเป็น Case Study เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร

4. การเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้ในโรงเรียน ไม่ได้มาจากการวิเคราะห์ประสบการณ์ของโรงเรียนแต่เพียงอย่างเดียว บางครั้งมาจากการได้ศึกษาจากโรงเรียนอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย โดยการเปรียบเทียบว่า อะไรเป็นแนวทางที่ถือปฏิบัติกันจนเป็นที่ยอมรับ หรือได้รับความนิยมนั้นอยู่ในขณะนั้น เพื่อศึกษา เรียนรู้ วิเคราะห์ และถือปฏิบัติได้ การเรียนรู้จากบุคคลอื่นนี้ เป็นการอาศัยจากแนวคิดภายนอก ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเปิดใจให้กว้าง ยอมรับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ทั้งจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและคู่แข่ง รวมทั้งยอมรับความสำเร็จของโรงเรียนอื่น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบในกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน สิ่งเหล่านี้คือการเรียนรู้ที่มีคุณค่า

5. การถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ควรมีการถ่ายทอดซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการถ่ายทอดนี้สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การพูด การเขียน การศึกษาดูงาน สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ระบบการหมุนเวียนงาน เป็นต้น สิ่งสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ให้มีประสิทธิภาพ คือ การได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ Garvin ยังกล่าวถึงสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องทำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ บุคลากรในโรงเรียนจะต้องมีโอกาสในการวิเคราะห์สิ่งที่ตนเองทำ พิจารณาว่าสิ่งที่ทำนั้นดีหรือไม่มีปัญหาอย่างไร เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบ และโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนสลายกำแพง เพื่อให้โรงเรียนเกิดสภาพที่

ไร้ขอบเขตมาขัดขวาง (Boundary Lessens) อันจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อการขยายความรู้และพัฒนาต่อไป

เดวิด การ์วิน (David Garvin, 1993 อ้างถึงใน สุรเดช จงวรรณศิริ, 2556: ออนไลน์)

ซึ่งกล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ โรงเรียนที่มีการจัดการแบบระบบเปิด เพื่อที่จะติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกได้ โดยสามารถแสดงให้เห็นว่า มีพฤติกรรมของการเรียนรู้เข้ามาเกี่ยวข้องโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

1. การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ โดยสามารถใช้แนวคิดการบริหารคุณภาพต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ปัญหา การบริหารจัดการด้วยข้อเท็จจริง และการใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์กระบวนการ เป็นต้น

2. การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการค้นคว้า และทดสอบความรู้ใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ โดยสามารถแยกได้ 2 ลักษณะ คือ การทดลองที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและการทดลองใหม่ ๆ โดยการทดลองอย่างต่อเนื่องจะมีการทดลองย่อย ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่ละน้อย และปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้ คือ ความทุ่มเทการทำงานของทีมงาน ระบบแรงจูงใจ ทักษะความสามารถที่จะเป็นของผู้บริหาร และบุคลากร ซึ่งต้องมีการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร สำหรับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ นั้น มักมีขนาดใหญ่และซับซ้อนกว่า โดยจะมีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียน รวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ส่วนใหญ่มักเป็นการทดลองเพื่อพัฒนาความสามารถใหม่ของโรงเรียน จำเป็นต้องมีความสามารถและทักษะที่สูงของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3. การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน โรงเรียนจำเป็นต้องมีการทบทวนเกี่ยวกับความล้มเหลวที่ผ่านมา โดยประเมินสิ่งเหล่านั้นอย่างเป็นระบบ และจัดเก็บบทเรียนที่ได้รับในแบบที่เปิดเผยง่ายต่อการเข้าถึงของบุคลากร ซึ่งหากว่าบุคลากรไม่จำสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต มักนำความผิดพลาดแบบเดิมมาใช้อยู่เสมอ ก็สามารถนำมาซึ่งความสูญเสียที่มีค่าให้หลุดลอยไป

4. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น การเรียนรู้ไม่ได้มาจากการประสบการณ์และการวิเคราะห์ของตัวเองทั้งหมด ในบางครั้งอาจได้มาจากการมองออกไปนอกสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย เพื่อให้ได้มุมมองที่แปลกใหม่ ผู้บริหารที่มีความรู้กระจ่างแจ้งนั้นรู้ดีว่า แม้แต่โรงเรียนที่เคยอยู่ในสภาพที่แตกต่างออกไปอย่างสิ้นเชิง ก็สามารถเป็นแหล่งที่มาของความคิดใหม่ ๆ ได้เช่นกัน

5. การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดการเรียนรู้กระจุกตัวอยู่ในส่วนใดส่วนหนึ่งของโรงเรียน จึงต้องมีการเผยแพร่ความรู้ออกไปทั่วทั้งโรงเรียนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยความคิดจะส่งผลกระทบได้มากที่สุดเมื่อมีการเผยแพร่ความคิดนั้นไปในวงกว้าง แทนที่จะอยู่กับบุคคลเพียงไม่กี่คน ซึ่งกลไกที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเผยแพร่ความคิดได้นั้น รวมถึงการจัดทำรายงาน

เป็นลายลักษณ์อักษร การสื่อสารด้วยคำพูดและภาพประกอบ การเยี่ยมชมสถานที่ การหมุนเวียนงานของบุคลากร การให้ความรู้และจัดโครงการฝึกอบรม และกิจกรรมการสร้างมาตรฐานเดียวกันภายในโรงเรียน

ส่วนชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของมิเชล เจ. มาร์ควอร์ท (Michael j. Marquardt, 1994 อ้างถึงใน กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2557: ออนไลน์)

1. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) ระบบของโรงเรียนต้องมีการวางรากฐานไว้เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศนำโรงเรียนไปยังเป้าหมายที่พึงประสงค์ กลยุทธ์ เป็นวิธีการที่จะทำให้ไปถึงยังเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ โครงสร้างโรงเรียน เป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีการทำหน้าที่ในทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสม และที่สำคัญ คือ วัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งเป็นความเชื่อหรือค่านิยมของบุคลากรในโรงเรียนที่ต้องเอื้อต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เช่น ค่านิยมการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการตนเอง การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจ เป็นต้น ดังนั้นการปรับเปลี่ยนโรงเรียนเป็นการที่โรงเรียนจะพัฒนาไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียนดังนี้ คือ

1.1 วิสัยทัศน์องค์กรหรือภาพในอนาคตที่ทุกคนในโรงเรียนปรารถนาที่จะไปถึงร่วมกัน

1.2 วัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นความเชื่อ ความคิด และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนร่วมกัน

1.3 กลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งเป็นวิธีการออกแบบให้เหมาะสมกับการกำหนดจุดหมายปลายทางในอนาคต

1.4 โครงสร้างขององค์กร ต้องมีความเหมาะสม มีการติดต่อสัมพันธ์กัน มีการกระจายข้อมูลข่าวสาร สามารถติดต่อสื่อสารร่วมมือกัน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2. การเพิ่มอำนาจ (People Empowerment) ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและมีทักษะทางด้านการบริหาร เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง และที่สำคัญต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรระดับปฏิบัติต้องมีนิสัยใฝ่รู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านของความต้องการแก่โรงเรียน ให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง และรวมทั้งชุมชนที่ต้องให้การสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในบริเวณชุมชน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ ก็มีส่วนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น การเพิ่มอำนาจให้แก่บุคคล เป็นการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน รวมถึงหน่วยงานภายนอกและชุมชนได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายและทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคมและชุมชน รวมถึงการที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงครูผู้สอนและมีการทำงานร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมีการเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน

3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในโรงเรียนสำหรับการจัดการความรู้ การเรียนรู้ในโรงเรียนสำหรับบุคลากรทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีนั่น ๆ การมีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย ถือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น เทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้มี 2 ประเภท คือ เทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการความรู้ คือ การใช้เพื่อการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน ประเภทที่สอง คือ เทคโนโลยีที่ใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ คือ การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการสร้างการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างสะดวกมากขึ้น เช่น computer-based training e-learning web-based learning

4. การจัดการกับองค์ความรู้ (Knowledge Management) ความรู้ที่มีในโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน โดยกระบวนการจัดการความรู้ มีกระบวนการเริ่มตั้งแต่การระบุนโยบายที่จำเป็นต่อโรงเรียน การแสวงหาหรือสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้เองคงเป็นการสร้างความกระฉับกระเฉงถึงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้กับการจัดการความรู้ เพราะว่าในแนวคิดของ Michael J. Marquardt ถือว่าการจัดการความรู้เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นนั่นเอง

5. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) การเรียนรู้ ถือว่าเป็นระบบหลักที่เป็นแกนสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถจำแนกการเรียนรู้ได้ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร ซึ่งในแต่ละระดับของการเรียนรู้นั้นต้องเริ่มที่ทักษะของตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งต้องมี 5 ประการ เพื่อสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) การมีตัวแบบทางความคิด (Mental Model) ความเชี่ยวชาญรอบรู้ (Personal Mastery) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) และการสนทนาสื่อสารกัน (Dialogue) โดยวิธีในการเรียนรู้ที่มีความสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ในบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้มี 3 ประเภท คือ การเรียนรู้เพื่อการปรับตัว คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตเพื่อการปรับปรุงในอนาคต การเรียนรู้โดยการกระทำ คือ การเรียนรู้ที่นำเอาสถานการณ์หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงมาเป็นฐานของการเรียนรู้ และสุดท้าย คือ ระบบการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร คือ การเรียนรู้ที่มุ่งสนองตอบความสำเร็จของเป้าหมายองค์กร เช่น วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นต้น

เกิฟฮาร์ทและมาร์ซิค (Gephart and Marsick, 1996: 35-36) ได้นำเสนอลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ 6 ประการ คือ

1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับของโรงเรียน (Continuous Learning) บุคลากรแต่ละคนแบ่งปันการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ทีมและโรงเรียนได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดความรู้และบูรณาการการเรียนรู้สู่โรงเรียนและการปฏิบัติงาน

2. การสร้างและถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Generation and Sharing)
มุ่งเน้นกระบวนการสร้างการได้มาและการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงความรู้อย่างรวดเร็ว

3. การคิดเชิงสร้างสรรค์และเป็นระบบ (Critical Systemic Thinking)
บุคลากรได้รับการกระตุ้นให้คิดวิธีใหม่และใช้ทักษะเชิงเหตุผลอย่างเป็นระเบียบ เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงและการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อหาข้อมูลสรุป

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Culture of Learning) การเรียนรู้และการริเริ่มสร้างสรรค์
มีรางวัลผลตอบแทนให้

5. จิตสำนึกแห่งการยืดหยุ่นและทดลองสิ่งใหม่ (Flexibility and Experimentation)
บุคลากรมีอิสระที่จะเสี่ยงทดลอง คิดค้นนวัตกรรม ค้นหาแนวคิดใหม่และสร้างกระบวนการทำงานและผลผลิตใหม่ ๆ

6. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง (People Centered) ยึดหลักที่ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้
ต้องเอาใจใส่บำรุงรักษา สร้างค่านิยม และสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน

คาร์สเต็นและคนอื่น ๆ (Karsten, et al., 2000: 154-155) ได้กล่าวถึง โรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องมีลักษณะ คือ การปรับปรุงกลไกต่าง ๆ เพื่อรับข้อมูล ข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และคัดเลือกจัดระบบและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารภายในโรงเรียน รับความคิดใหม่ ๆ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งนำแนวคิดเหล่านี้ไปสร้างความแข็งแกร่งให้กับโรงเรียน ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนและสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ ๆ และสนับสนุนความร่วมมือและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับ และกำหนดเป็นปทัสถานและค่านิยมของโรงเรียน ทบทวนและสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

น้ำทิพย์ วิภาวินและคนอื่น ๆ (2555: 6-18) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้นั้นแตกต่างกันออกไปในแต่ละโรงเรียน เพราะแต่ละโรงเรียนนั้นมีบริบทที่แตกต่างกัน โรงเรียนจะต้องดำเนินการวิเคราะห์ตนเองเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันว่า การมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในเรื่องใดบ้างและมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในเรื่องใดที่ต้องการการพัฒนา การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยเวลาในการสร้างและปรับเปลี่ยน เนื่องจากการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม ไปสู่ระดับโรงเรียนและมีลักษณะเป็นไปอย่างช้า ๆ มีกระบวนการต่อเนื่องไม่มีจุดจบ เป็นวิวัฒนาการ (Evaluation) มากกว่าที่จะทำแบบปฏิวัติ (Revolution) เพียงครั้งเดียว คือ พลิกโฉมโรงเรียนแล้วก็สิ้นสุดไปไม่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เริ่มต้นที่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของโรงเรียนตามด้วยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมโรงเรียนและท้ายที่สุดจะเป็นการปรับเปลี่ยนที่มีความต่อเนื่องยั่งยืน

สรุปได้ว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีลักษณะสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ มีประสบการณ์ และมีทักษะทางด้านการบริหาร รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่มีอยู่ในตนเองมาประยุกต์ใช้อย่างอิสระในการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ มีความจริงใจในความร่วมมือ การแบ่งปันความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีเครือข่าย รวมทั้งชุมชนต้องให้การสนับสนุนการพัฒนางานของโรงเรียน มีการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การให้ความรู้ การจัดโครงการฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น เพื่อให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

วรรณะ บุชบา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยที่ส่งผล 7 ปัจจัย ดังนี้

1. สถานภาพ หมายถึง ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับสภาพการณ์เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ สถานภาพในโรงเรียน
2. โครงสร้างโรงเรียนและการสื่อสาร หมายถึง โรงเรียนที่มีการจัดแบ่งสายงานชัดเจน การบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนเอื้อต่อการแสวงหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา
3. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่มีเหมือน ๆ กันในเรื่องของการจัดการเรียนรู้
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ตามสถานภาพของแต่ละคนที่อยู่ในโรงเรียน
5. บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้
6. การจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7. ผู้บริหาร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารในการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้รักในการแสวงหาความรู้และรู้จักกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้เปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่การเป็นผู้ที่เรียนรู้ที่ดี รู้จักการแสวงหาความรู้และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นตลอดเวลา

ฉันทพร บุญรักษา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำนวน 7 ปัจจัย และปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนได้จัดโครงสร้างที่สะดวก คล่องตัวในการปฏิบัติงาน การจัดให้มีระบบติดต่อประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การจัดโครงสร้างของงาน ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดระบบการให้ความดีความชอบ

2. ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไว้อย่างกระชับและชัดเจน การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของครูและผู้เกี่ยวข้อง และนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน โดยให้ครูให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนเองในการดำเนินงานให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ

4. ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีการสร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีต่อสมาชิก มีการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมแรง มีความเอื้ออาทรและจริงจังในความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะ

5. ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ การให้เกียรติยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้เป็นอิสระ การกล่าวคำยกย่องชมเชย การมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน

6. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทการทำงานของครู ครูต้องทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน การแสวงหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ การพัฒนาครูและทีมงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสาร

แพนศรี ศรีจันทิก (2554) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ปัจจัยที่ส่งผล 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด

2. ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ หมายถึง ผู้นำในชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสอนงาน สอนทักษะใน

การปฏิบัติงานและอุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และประสานวิสัยทัศน์ของสมาชิกกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาและวิสัยทัศน์ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมาจากฉันทามติของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลและวิสัยทัศน์ของฝ่ายจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อให้สมาชิกและสถานศึกษามุ่งไปสู่เป้าหมายในอนาคตร่วมกัน โดยมีการกิจและยุทธศาสตร์เป็นแรงกดดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายจะต้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ การกิจและยุทธศาสตร์ให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาทราบเพื่อจะมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีบรรยากาศที่เปิดกว้าง ใฝ่หาใจกัน มีความคิดอิสระและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ มีความเป็นเอกภาพในสถานศึกษา ยอมรับและเข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษา และมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดค่านิยม บรรทัดฐาน พฤติกรรมและมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้

4. ปัจจัยโครงสร้างสถานศึกษาและระบบการจัดการ หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสมและคล่องตัว มีการบริหารงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic Structure) ที่ทุกระบบของสถานศึกษามีความเชื่อมโยงและประสานกันทั้งระบบ และมีโครงสร้างแบบทีมงานข้ามหน้าที่ (Cross Functional Work Teams) เพื่อสร้างกระบวนการการเรียนรู้ของทีม มีกระบวนการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน มีสายการบังคับบัญชาไม่มากเกินไป และการบังคับบัญชาไม่เป็นการควบคุมมากเกินไป ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีกระบวนการในการรวบรวม การจัดเก็บ การเผยแพร่ และการประยุกต์ใช้ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ การมีความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการความรู้ สามารถเข้าถึงสารสนเทศ มีวิธีการและเครื่องมือที่จะถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน มีการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ สามารถค้นได้ง่าย ถูกต้อง รวดเร็วและทันเวลา มีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและมีการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งสถานศึกษา

5. ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และมีการส่งเสริมให้มีการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. ปัจจัยความสามารถของบุคลากร การเสริมแรง และการจูงใจ หมายถึง บุคลากรในชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการเรียนรู้จากความสำเร็จและข้อผิดพลาดในการทำงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความรับผิดชอบ ใฝ่เรียนรู้และสามารถแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการจูงใจให้สมาชิกมีความเสียสละและอุทิศตน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความรักและผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง การส่งเสริมความริเริ่มสร้างสรรค์ การให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ การยกย่อง ชมเชยแก่สมาชิกที่มีผลงานดีเด่น

ศยามน อินสอาดและคณะ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านนโยบายและการสนับสนุนของเขต
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน
3. ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
4. การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้ของทุกฝ่าย
5. บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. การบริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นองค์กรเชิงสร้างสรรค์
7. ภาวะผู้นำ
8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ณัฐริกา นครสูงเนิน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง

กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถวัดได้จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากแบบสอบถามประสิทธิภาพการสอนของครูตามแนวคิดของบอริช (Borich, 2004) ซึ่งประเมินจากพฤติกรรมหลัก 5 ด้าน คือ

1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง การแจ้งผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ขอบข่ายของเนื้อหาก่อนทำการสอน การนำผู้เรียนเข้าสู่บทเรียนใหม่ การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของผู้เรียน การให้คำแนะนำในการเรียนแก่ผู้เรียนอย่างชัดเจน การรู้ความสามารถของผู้เรียนและสอนผู้เรียนตามความสามารถที่มีอยู่ การยกตัวอย่าง แสดงภาพประกอบและการสาธิต การทบทวนและสรุปบทเรียน

2. การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย หมายถึง การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ สร้างความสนใจในการเรียน การแสดงความกระตือรือร้นและควมมีชีวิตชีวาในการสอน การให้รางวัลและสิ่งเสริมแรงต่าง ๆ การใช้คำถามและปัญหาที่หลากหลายรูปแบบ และการให้โอกาสผู้เรียนแสดงความคิดเห็น

3. การแสดงความใส่ใจในงานสอน หมายถึง การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้านการบริหารหรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่องานการสอนที่ปฏิบัติอยู่ การหยุดหรือห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียนในขณะสอน การเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดวงจรการทบทวน การแจ้งผลการเรียนและการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

4. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม การใช้กิจกรรมการเรียนเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การให้คำชมเชยที่มีความหมาย การควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียน

5. การส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ หมายถึง การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับขั้นการเรียนรู้ การให้คำตอบที่ถูกต้องแก่ผู้เรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจและตอบไม่ถูก การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อย ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลงและง่ายต่อการเข้าใจ

ไชยสิทธิ์ ปิยะมัตย์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยภายนอกโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก ปัจจัยที่ส่งผล 7 ปัจจัย ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม หมายถึง สภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่สังกัด

2. ปัจจัยภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกที่แสดงพฤติกรรมการบริหารงาน ประกอบด้วย

2.1 การสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวิธีปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกศรัทธาและนับถือ นำไปสู่ความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงาน

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีกระบวนการปฏิบัติงานที่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความรู้สึกรักงานในหน้าที่ ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนและเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ

2.3 การกระตุ้นเขาวนปัญญา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ตามเห็นแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ แนวทางการแก้ปัญหาทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจและมีความตั้งใจปฏิบัติงาน

2.4 การคำนึงถึงเอกบุคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีกระบวนการในการยอมรับความเป็นบุคคลของผู้ตาม ในประเด็นของความแตกต่างของความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรม

3. ปัจจัยการบริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

3.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บังคับบัญชาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน โครงสร้าง บทบาทของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การมอบอำนาจ หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงาน หรือตัดสินใจได้ด้วยตนเอง เกิดความรู้สึกไว้วางใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

3.3 การจูงใจบุคลากร หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีกระบวนการในการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่น พึงพอใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

3.4 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4. ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหล่านายวิทยาการของกองทัพบกแต่ละแห่งที่มีการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลที่ทำงานหรือมีกิจกรรมร่วมกันภายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง การบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่มีลักษณะช่วยส่งเสริมและสนับสนุน ประกอบด้วย

4.1 ความยืดหยุ่น หมายถึง สมาชิกของโรงเรียนเหล่านายวิทยาการของกองทัพบกรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานหรือการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นโดยไม่ต้องยึดติดกับระเบียบแบบแผน

4.2 ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง สมาชิกของโรงเรียนเหล่านายวิทยาการของกองทัพบกมีความรู้สึกในการเอาใจใส่ต่องานและมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนสำเร็จ มีความมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหาทางานที่ปฏิบัติจนสำเร็จเป็นที่เชื่อถือได้และไว้วางใจได้

4.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง สมาชิกของโรงเรียนเหล่านายวิทยาการของกองทัพบกรับรู้ในหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระเบียบชัดเจน เพื่อเป็นหลักฐานที่ทำให้เกิดเป็นมาตรฐานในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเป็นที่เชื่อถือได้ในหลักปฏิบัติตามประสิทธิผลของงาน

4.4 การให้รางวัล หมายถึง สมาชิกของโรงเรียนเหล่านายวิทยาการของกองทัพบกรับรู้เกี่ยวกับการให้รางวัลภายในสถานการณ์ของการทำงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของการทำงาน ตลอดจนความยุติธรรมในการให้รางวัลตอบแทน

4.5 ความชัดเจน หมายถึง สมาชิกของโรงเรียนเหล่านายวิทยาการของกองทัพบกรับรู้และเข้าถึงพันธกิจ เป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน

4.6 ความผูกพันต่อทีมงาน หมายถึง สมาชิกของโรงเรียนเหล่านายวิทยาการของกองทัพบกแสดงต่อทีมงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายและวิธีการปฏิบัติของทีมงานที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้ทีมงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

5. เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนเหล่านายวิทยาการของกองทัพบกในการดำเนินการใด ๆ ที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

6. การจัดการความรู้ หมายถึง วิธีการนำความรู้ ความชำนาญของบุคลากรในโรงเรียนมาแบ่งปันเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน ซึ่งมีทั้งความรู้ที่เป็นความรู้ภายในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) การจัดการความรู้ดังกล่าว ประกอบด้วย

6.1 การแสวงหาความรู้ หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกมีการสืบเสาะ ค้นหาความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

6.2 การสร้างความรู้ หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกมีการดำเนินการด้วยวิธีการใด ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาทั้งที่เห็นชัดเจนและความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล

6.3 การจัดเก็บความรู้ หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกมีการดำเนินการใด ๆ ที่นำความรู้ที่ได้มาไปจัดเก็บเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและโรงเรียน

6.4 การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกมีการถ่ายทอดความรู้แก่บุคคลอื่นและใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียน

7. การเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ ซึ่งมีทั้งของบุคลากรระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียน การศึกษาหาความรู้อาจอยู่ในรูปแบบเชิงปรับตัว เชิงคาดการณ์ และเชิงปฏิบัติ ความรู้อาจอยู่ส่วนทักษะในการแสวงหาความรู้ ได้แก่ การคิดเชิงระบบ รูปแบบการคิด การมุ่งสู่ความเป็นเลิศแบบขึ้นนำตนเอง และการเสวนา ประกอบด้วย

7.1 ระดับการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคลากรของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกเกิดการเรียนรู้ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีม และระดับโรงเรียน

7.2 ประเภทการเรียนรู้ หมายถึง ชนิดของการเรียนรู้ที่บุคลากรของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกเลือกที่จะเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้เชิงปรับตัว การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ

7.3 ทักษะในการเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกมีความชำนาญที่สร้างขึ้นได้เองจากการเรียนรู้ของบุคคล

เปรมศิริ เนื้อเย็น (2556) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อ 6 ปัจจัย ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม หมายถึง สถานภาพส่วนตัว ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพในสถานศึกษา

2. ด้านโครงสร้างสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีการจัดแบ่งกลุ่มงานชัดเจนเหมาะสมกับสถานศึกษา มีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจนและกระจาย

งานอย่างทั่วถึง มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาเอื้อต่อการแสวงหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ตามสถานภาพของแต่ละบุคคลในสถานศึกษา สร้างโอกาสให้บุคลากรสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุถึงเป้าหมาย

4. ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายในสถานศึกษา รวมทั้งสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีส่วนในการสนับสนุนการเรียนรู้ มีแหล่งเรียนรู้ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว เปิดโอกาสให้บุคลากรเผยแพร่ความรู้และมีการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัย

5. ด้านการจูงใจ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการแสวงหาความรู้และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา สร้างความรักและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลบุคลากรในการปฏิบัติงาน

6. ด้านผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมและการปฏิบัติตนของผู้บริหารในการเป็นตัวอย่างที่ดีในการแสวงหาความรู้และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษารักการแสวงหาความรู้และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเสมอ เป็นผู้สอนงานและทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ

รุสนานี ยาโม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 12 ปัจจัย ดังนี้

1. สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และเขตพื้นที่ที่สถานศึกษาสังกัด

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาโดยการเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นการใช้ปัญญา ยอมรับความคิดเห็นและดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล

3. โครงสร้างของสถานศึกษา หมายถึง การจัดโครงสร้างที่มีการบังคับบัญชาโดยตรง ไม่ซับซ้อน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศที่เปิดเผย มีความกะทัดรัด มีความยืดหยุ่น เกิดความคล่องตัวในการประสานงานกับทีมหรือฝ่ายอื่น ๆ มากขึ้น

4. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ หมายถึง การวางเป้าหมายและการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการประเมินให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

5. การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ หมายถึง การสร้างความรู้และแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยผ่านการสื่อสารพูดคุยกัน แสวงหาความรู้ใหม่แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบของเอกสารและในระบบเทคโนโลยี และมีการใช้ความรู้เหล่านั้นไปปฏิบัติจริงให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

6. เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา และเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนเข้าถึงความรู้ ทั้งการค้นหาคำความรู้ มีการใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ มีการสร้างเครือข่ายและสร้างฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการเรียนรู้และทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ

7. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานที่ต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งกันและกันตามความสามารถ รวมทั้งตระหนักถึงคุณค่าของตำแหน่งหน้าที่ของตนเองที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาผลงานของทีมและสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเอง ช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง และจริงใจ และช่วยกันแก้ปัญหาของทีมงานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

8. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสร้างผลงานทางวิชาการ การนิเทศติดตามผล การศึกษาต่อ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักการแก้ปัญหา และเกิดการเรียนรู้ในการจะนำพาสถานศึกษาให้สามารถอยู่รอดได้ในสังคมปัจจุบัน

9. กระบวนการบริหาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารที่เข้าใจขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษาร่วมกับบุคลากร มีการกระจายอำนาจ มีการแบ่งความรับผิดชอบหน้าที่อย่างเหมาะสม และมีการจัดสรรงบประมาณและวัสดุในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

10. บรรยากาศและวัฒนธรรมสถานศึกษา หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพของบุคลากร เพื่อให้ได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เคารพซึ่งกันและกัน เป็นกันเองและมีการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ คำนว้าและเผยแพร่ต่อกัน

11. การจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้เกียรติ มีการกล่าวยกย่องและให้คำชมเชย ยอมรับในความสามารถของบุคลากร โดยการไว้วางใจและมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร การมอบความดีความชอบแก่บุคลากรตามภาระงานที่ได้ปฏิบัติ และมีการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร

12. ความมีประสิทธิผล หมายถึง โรงเรียนที่มีคุณภาพ มีลักษณะ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ จนเป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน มีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพของบุคลากร มีการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร

จุลลี ศรีษะโคตร (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาที่มีผลต่อการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษา กำหนดสายการบังคับบัญชา การชี้แจงนโยบาย การติดต่อสื่อสาร และการออกกฎระเบียบข้อบังคับ

2. ค่านิยมและพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษา แสดงออกทั้งด้านความรู้สึกรและการกระทำ ด้านค่านิยม ได้แก่ การเป็นผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมาย การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การเอาใจใส่และรับผิดชอบในงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการจัดการความขัดแย้ง

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวปฏิบัติในการทำงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน

4. ความเสี่ยง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในงาน ได้แก่ การป้องกันความเสี่ยง การตัดสินใจ การประชุมปรึกษาหารือ และการกล้าเผชิญความเสี่ยง

5. สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ทั้งจากสิ่งแวดล้อมและการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของชุมชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ชูลีพร เกลี้ยงสงและทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยย่อย 5 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา
3. การประสานความร่วมมือของสมาชิก
4. การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร
5. ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่โรงเรียนมีการส่งเสริมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันออกเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อตนเองและผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียน ชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ											ความถี่
	วรรณะ บุชบา (2553)	ธัญพร บุญรักษา (2553)	แพนศรี ศรีจันทร์ (2554)	ศยามน อินสอาดและคณะ (2556)	ณัฐริกา นครสูงเนิน (2556)	ดลนภา วงษ์ศิริ (2556)	ไชยสิทธิ์ ปิยะมัตย์ (2556)	เปรมศิริ เนื้อเย็น (2556)	รุสนา นิยม (2556)	จุลดี ศรีชะโคตร (2557)	สุสิทธิ์ เกตุสังและทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558)	
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของ สถานศึกษา 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้												
1.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสาน ความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
1.2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความ เชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่ เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม พฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
1.3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไร้พรมแดน มีความคิดอิสระ และ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศ ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
1.4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหารจัดการ โดยจัดทำงบประมาณมา สนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิก เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
1.5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11

จากตารางที่ 9 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้

จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่าง กระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม พฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้ 3) มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน เป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน 4) มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้าง สารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. การสร้างเครือข่ายทางสังคม

2.1 ความหมายของการสร้างเครือข่ายสังคม

แฮนสัน (Hanson, 2003 อ้างถึงใน ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษฐ์, 2559: 27) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มองค์กร หรือหลายองค์กร ที่มีทรัพยากรของตัวเอง ซึ่งเข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาพอสมควร จะมีกิจกรรมร่วมกันอย่าง สม่าเสมอหรือไม่ก็ตาม แต่จะมีการวางรากฐานเอาไว้เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด มีความต้องการจะขอ ความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาและสามารถติดต่อกันต่อไปได้ และการที่ปัจเจกบุคคลหรือสถาบันนั้นมารวมกันเป็นกลุ่มนั้นจะต้องมีความสนใจในเรื่องใดร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตามเพียงการรวมกลุ่มเท่านั้นยังไม่อาจเป็นเครือข่ายงานได้ เพราะจะมีลักษณะเพียงการ ทำงานร่วมกัน คือ มีบุคคลร่วมสนทนากันหากจะให้ เป็นเครือข่ายที่ดีได้ต้องมีปัจจัยความร่วมมือกันที่จะ ติดต่อสื่อสารอย่างเต็มที่ที่จะประสานงานกัน และที่สำคัญสมาชิกต้องยอมรับที่จะทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่ใช่เพียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเท่านั้น

แมคไกวร์ (McGuire, 2006: 118) กล่าวถึง การทำงานแบบเครือข่าย หมายถึง การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานจำนวนหลายแห่ง เพื่อการมุ่งแก้ไขปัญหที่ หน่วยงานแห่งใดแห่งหนึ่งไม่สามารถลงมือแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาดังกล่าวให้โดยลำพัง การบริหาร จัดการเครือข่ายที่ประกอบไปด้วยหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีความหลากหลาย ย่อมต้องมีความ คิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกใน เครือข่ายและจำเป็นจะต้องจัดระบบการบริหารจัดการเครือข่าย เพื่อให้เครือข่ายสามารถดำเนินการไป ได้ด้วยความราบรื่น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 28 อ้างถึงใน วนิดา ก่องคำ, 2554: 7) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปฏิรูปการศึกษา โดยกลุ่มเครือข่ายนี้ ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

นฤมล นิราทร (2543: 8 อ้างถึงใน วนิดา ก่องคำ, 2554: 7) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง กิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่ม ทั้งนี้ เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัด กิจกรรม หรือการผลิระหว่างองค์กร สมาชิก การจะสร้างให้เกิดเครือข่ายนั้นจำเป็นต้องอาศัย การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย การสร้างเครือข่าย อาจปรากฏในรูปของการจัดตั้งเป็นเครือข่ายใหม่ เช่น การจัดตั้งเวทีสิทธิเด็ก หรือการขยายเครือข่าย ที่มีอยู่แต่เดิม เป็นต้น

เสรี พงศ์พิศ (2548: 8 อ้างถึงใน อธิวุฒิชัย กายแก้ว, 2556: 7) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง ขบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกัน ร่วมกันดำเนินการกิจการบางอย่าง โดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังคงเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน

ชินสัคค สุวรรณอัจฉริย (2549 อ้างถึงใน วรรณพร กลิ่นบัว, 2553: 19) กล่าวว่า เครือข่ายทางสังคม หมายถึง ช่องทางที่มีความสัมพันธ์ร่วมกับจุดยืนส่วนตัว ซึ่งเป็นเสมือนพื้นที่ ภายในสังคมวัฒนธรรมหนึ่งและหลายๆ พื้นที่สังคมวัฒนธรรม เช่น เครือญาติมีอาชีพเป็นชนชั้น มีตำแหน่งฐานะในท้องถิ่นหลากหลาย แต่มีความสัมพันธ์กับญาติพี่น้องอยู่ ขณะเดียวกัน ก็มีความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูงและคนรู้จักด้วย

สนธยา พลศรี (2550: 207 อ้างถึงใน อธิวุฒิชัย กายแก้ว, 2556: 7) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกซึ่งอาจเป็นบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม กลุ่มต่อกลุ่ม เครือข่ายต่อเครือข่าย กลายเป็นเครือข่ายย่อยภายใต้เครือข่ายใหญ่ ในการเชื่อมโยง เครือข่ายไม่ได้เป็นเพียงการรวมตัวกันโดยทั่วไป แต่มีเป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งที่เป็นครั้งคราวหรืออาจเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง จึงเป็นการเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจร่วมกัน พบปะสังสรรค์ และพัฒนาไปสู่การลงมือร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยเป้าหมาย และจุดประสงค์เดียวกัน ดังนั้น เครือข่ายจึงไม่ใช่เป็นเพียงการรวบรวมรายละเอียดบุคคลที่เป็นสมาชิกเท่านั้น แต่มีการจัดระบบ ให้สมาชิกสามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดหมายที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน สิ่งที่เชื่อมโยงเข้า

ด้วยกัน คือวัตถุประสงค์ หรือผลประโยชน์ที่ต้องการบรรลุผลร่วมกัน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์ (2553: 21) จากการสังเคราะห์เครือข่าย พบว่าเครือข่ายอาจจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการจากหน่วยราชการหรือหน่วยงานพัฒนาเอกชน หรืออาจเกิดขึ้นแบบไม่เป็นทางการด้วยการวางแผนการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคคลหรือองค์กรที่สมัครใจ โครงสร้างของเครือข่ายมีได้หลายรูปแบบ แต่ก็มีความสำคัญน้อยกว่ากระบวนการติดต่อกันหลายทิศทางของสมาชิกภายในเครือข่าย ไม่ใช่การส่งจดหมายข่าวไปให้สมาชิกตามรายชื่อเท่านั้น แต่ต้องมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน ช่องทางการแลกเปลี่ยนและร่วมมือภายในเครือข่าย สามารถจัดขึ้นในลักษณะการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการทดลอง การสัมมนา การเผยแพร่เอกสาร และการทำกิจกรรมร่วมกัน

ต่วนเปาซี กูจิ (2554: 17) ให้ความหมายของ เครือข่าย หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มที่มีการประสานงานหรือทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีระยะเวลานานพอ ครบมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน และหากบรรลุวัตถุประสงค์หนึ่งแล้วเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ใหม่ได้ และยังเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์กร ผ่านรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กิจกรรม การสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย ตลอดจนมีเป้าหมายร่วมกัน

สร้อยญา จุฑานิล (2556: 15) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มคนหรือองค์กรที่มีการรวมตัวเป็นกลุ่ม และมีเป้าหมายหรือมีวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีโครงสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีการเชื่อมโยงและประสานงานร่วมกันในลักษณะพึ่งพาอาศัย ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกัน โดยลักษณะการเชื่อมโยงเครือข่ายจะมีการเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มคน และองค์กร ทั้งนี้การติดต่อซึ่งกันและกันทั้งในระดับภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่และอรุณศรี จิตต์แจ้ง (2556: 23) กล่าวว่า เครือข่ายเป็นความเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร และสถาบัน เพื่อทำกิจกรรมร่วมตามเป้าหมายหลัก โดยเป้าหมายย่อยของบุคคลหรือองค์กรจะแตกต่างกันออกไป การดำเนินงานกิจกรรมรูปแบบ เครือข่าย เป็นการรวมพลังที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือความเข้มแข็งมากกว่าการทำงานโดยลำพัง ซึ่งเครือข่ายประกอบด้วย สมาชิกที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือทำจนเกิดผลประโยชน์ร่วมกัน

มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพึ่งพาอาศัยกัน และร่วมลงมือทำอย่างต่อเนื่อง ทำให้สมาชิกเครือข่ายเกิดการเรียนรู้ ยอมรับในกระบวนการทำงานและช่วยดูแลรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก

วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559: 45) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกันจัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือ ประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลังร่วมกัน กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายทางสังคม หมายถึง กระบวนการที่บุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใดมีความสัมพันธ์ร่วมกัน ทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย โดยเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจร่วมกัน พบปะสังสรรค์ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมรับผิดชอบ และพัฒนาไปสู่การลงมือร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยเป้าหมาย เป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งที่เป็นครั้งคราวหรืออาจเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง และมีวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรม หรือการผลิตระหว่างองค์กร สมาชิกที่มีจุดประสงค์เดียวกัน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

2.2 ประเภทของเครือข่ายสังคม

คิลด์ฟฟ์และไซ (Kilduff and Tsai, 2003: 4) ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายตามระดับของการศึกษาวิเคราะห์เครือข่าย (Network Analysis) โดยแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. เครือข่ายระดับปัจเจกบุคคล (Individual Level Network)
2. เครือข่ายระดับหน่วยธุรกิจ (Business Unit Level Network)
3. เครือข่ายระดับองค์กร (Organization Level Network)
4. เครือข่ายระดับอื่น ๆ (Other Network) หรือระดับระหว่างองค์กร

คีย์เซอร์ (Keyser, 2004: 292) ได้แบ่งเครือข่ายเป็น 3 ประเภท คือ

1. เครือข่ายภายใน (Internal Network) เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อป้องกันการใช้ทรัพยากรภายนอกหน่วยงาน ลักษณะโครงสร้างเครือข่ายภายใน คือ การให้แต่ละหน่วยงานมีความเป็นอิสระในการผลิตงานตามความสามารถเฉพาะของหน่วยงานนั้น ๆ โดยไม่มีความซ้ำซ้อนในการผลิต และมีหน่วยงานกลางขององค์กรเป็นผู้ประสานระหว่างหน่วยงาน

2. เครือข่ายยั่งยืน (Stable Network) เป็นเครือข่ายที่มีลักษณะที่เกิดขึ้นภายในองค์กร แต่บางส่วนมีการติดต่อกับหน่วยงานภายนอก เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของงาน โดยที่หน่วยงานกลางเป็นผู้ทำสัญญาในการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก

3. เครือข่ายพลวัตร (Dynamic Network) เป็นเครือข่ายที่เน้นการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก แต่ยังมีหน่วยงานแกนกลางที่เป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติงาน และมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายนอกและภายใน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ (ออนไลน์) ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายดังนี้

1. เครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area Network) หมายถึง การรวมตัวของกลุ่ม องค์กร เครือข่ายที่อาศัยพื้นที่ดำเนินการเป็นปัจจัยหลัก ในการทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการพัฒนาที่อาศัยกิจกรรมที่เกิดขึ้น ในพื้นที่เป็นเป้าหมายนำทางและเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการที่ไม่แยกส่วนต่าง ๆ ออกจากกัน โดยยึดเอาพื้นที่เป็นที่ตั้งแห่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย ลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายเชิงพื้นที่ สามารถจัดได้หลายระดับตามพื้นที่และกิจกรรมที่เกิดขึ้น อาทิ

1.1 การแบ่งเครือข่ายตามระบบการปกครองของภาครัฐ เช่น

1.1.1 เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ

1.1.2 เครือข่ายระดับจังหวัด

1.1.3 เครือข่ายระดับภูมิภาค

1.1.4 เครือข่ายระดับประเทศ

1.1.5 เครือข่ายองค์กรระหว่างประเทศ

1.2 การแบ่งพื้นที่ตามความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น

1.2.1 เครือข่ายลุ่มน้ำปิง

1.2.2 เครือข่ายอ่าวปัตตานี ฯลฯ

2. เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม (Issue Network) หมายถึง เครือข่ายที่ใช้ประเด็นกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยหลักในการรวมกลุ่มองค์กร โดยมองข้ามมิติในเชิงพื้นที่ มุ่งเน้นการจัดการในประเด็นกิจกรรมนั้นๆ อย่างจริงจัง และพัฒนาให้เกิดความร่วมมือกับภาคีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม สามารถแบ่งได้อย่างมากมายตามประเด็นกิจกรรมและความสนใจที่เกิดขึ้นของฝ่ายต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและภาคประชาชน โดยไม่ยึดติดกับพื้นที่ดำเนินการ แต่ใช้หลักของกิจกรรมที่เกิดขึ้น เป็นตัวกำหนดความเป็นเครือข่าย เช่น

2.1 เครือข่ายป่าชุมชน

2.2 เครือข่ายภูมิปัญญาชาวบ้าน

2.3 เครือข่ายธนาคารหมู่บ้าน

2.4 เครือข่ายผู้สูงอายุ

2.5 เครือข่ายด้านคุ้มครองผู้บริโภค

2.6 เครือข่ายสิ่งแวดล้อม

2.7 เครือข่ายปฏิรูปการศึกษา

2.8 เครือข่ายสิทธิมนุษยชน

2.9 เครือข่ายสุขภาพ ฯลฯ

3. เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ หมายถึง เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยภารกิจ/กิจกรรมและการก่อตัวของกลุ่มผลประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่าย ซึ่งอาจแบ่งเป็นเครือข่ายภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน และภาคองค์กรพัฒนาเอกชน โดยเครือข่ายต่าง ๆ ดังกล่าวมุ่งเน้นการดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของหน่วยงาน หรือโครงสร้างหลักของกลุ่มผลประโยชน์นั้นๆ ลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายประเภทนี้สำหรับสังคมไทยอาจแบ่งกลุ่มผลประโยชน์ได้ 4 ภาคส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่

3.1 เครือข่ายภาครัฐ เช่น เครือข่ายสถาบันการศึกษา เครือข่ายกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เครือข่ายองค์กรอิสระของภาครัฐ เช่น สถาบันพระปกเกล้า สถาบันที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น

3.2 เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชน เช่น สภาหอการค้า สภาอุตสาหกรรม สมาคมผู้ส่งออก เครือข่าย SME ฯลฯ

3.3 เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น เครือข่ายเพื่อนตะวันออก เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนภาคเหนือ เครือข่ายด้านแรงงานสวัสดิการสังคม เครือข่ายมูลนิธิ YMCA ฯลฯ

3.4 เครือข่ายภาคประชาชน เช่น เครือข่ายปราชญ์อีสาน เครือข่ายประมงพื้นบ้าน เครือข่ายสมัชชาคนจน เป็นต้น

นฤมล นิราทร (2543 อ้างถึงใน ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์, 2554: 27) ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายทางสังคม ตามมิติ 4 มิติ ดังนี้

1. แบ่งตามพื้นที่ดำเนินการ เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค ประเทศ อนุภูมิภาค ภูมิภาค เป็นต้น

2. แบ่งตามกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายที่ทำงานเด็ก สตรี สาธารณสุข เศรษฐกิจ พัฒนาชุมชน สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

3. แบ่งตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายด้านแรงงาน เครือข่ายกลุ่มพระสงฆ์ เครือข่ายครูพิทักษ์สิทธิเด็ก เครือข่ายสาววัดนรกเรียน เป็นต้น

4. แบ่งตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ ทำให้เกิดเครือข่ายใน 2 ลักษณะ ดังนี้

4.1 เครือข่ายตามแนวตั้ง (Vertical Network) เป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างเป็นช่วงชั้นทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน

4.2 เครือข่ายตามแนวนอน (Horizontal Network) เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในเครือข่ายที่มีความเท่าเทียมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546: 10) สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกัน เช่น เครือข่ายสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษากับชุมชน เครือข่ายสถานศึกษากับองค์กรเอกชน เครือข่ายครู เครือข่ายผู้ปกครอง ฯลฯ ซึ่งมีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดระบบและแนวทางปฏิบัติ ส่วนรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น รวมตัวกันเองตามความสนใจ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีความยั่งยืนมากกว่า เนื่องจากเป็นความสนใจที่แท้จริง

2. แบ่งรูปแบบเครือข่ายตามสถานที่เป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) เครือข่ายภายในสถานศึกษา และ 2) รูปแบบนอกสถานศึกษา

3. แบ่งรูปแบบเครือข่าย โดยพิจารณาจากลักษณะของโครงสร้างและเป้าหมายของระบบการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระบบ คือ ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

เสรี พงศ์พิศ (2548: 198-199 อ้างถึงใน ธีรวิทย์ กายแก้ว, 2556: 13-14) เครือข่ายสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท ซึ่งขึ้นอยู่กับสมาชิก พื้นที่ กิจกรรมหลัก วัตถุประสงค์และโครงสร้างการดำเนินงานในลักษณะองค์กรของเครือข่ายเอง ดังนี้

1. เครือข่ายแนวราบ โดยการประสานบุคคลที่อยู่ใน “ระดับ” เดียวกัน อาชีพเดียวกัน ให้มาเชื่อมประสานเป็นเครือข่ายกัน เช่น เครือข่ายเกษตรกร เครือข่ายนักพัฒนา เครือข่ายนักวิจัย เป็นต้น อาจเป็นปัจเจกบุคคล หรืออาจสถาบัน เช่น เครือข่ายสถาบันวิจัย เครือข่ายศูนย์ข้อมูล เป็นต้น บางเครือข่ายอาจเปิดสำหรับบุคคลทั่วไป สถาบันทั่วไป ใครก็ได้ที่สนใจในเรื่องหรือประเด็นเดียวกัน

2. เครือข่ายที่มีลักษณะแนวดิ่ง เช่น การนำผู้คนจากหลากหลายอาชีพที่แตกต่างกันมาเป็นเครือข่ายกัน เช่น เกษตรกร นักพัฒนา นักวิชาการ นักธุรกิจ นักการเมือง องค์กรทุน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและร่วมกัน เครือข่ายที่เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตช่วยให้ทุกคน ทุกอาชีพ ทุกระดับ สามารถเป็นสมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน

3. เครือข่ายส่วนใหญ่เกิดขึ้นเพื่อทำให้การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ดีขึ้นง่ายขึ้น และมีการร่วมมือกันในเรื่องต่างๆ ได้สะดวก และดียิ่งขึ้น และอีกบางส่วนทำให้เป็นพลังต่อรองกับอำนาจต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐ หรือเอกชน องค์กรทุนหรือองค์กรวิชาการ ทำให้ได้รับความสนใจ และความช่วยเหลือง่ายขึ้น

4. เครือข่ายจำนวนหนึ่งเกิดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในด้านการวิจัยการศึกษา การฝึกอบรม การจัดการทรัพยากร การจัดการตลาด บางเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร เช่น พันธุ์ไม้ พันธุ์สัตว์ ผลผลิตทางการเกษตรในท้องถิ่น (เครือข่ายยโสธรแลกข้าวกับชีเลื้อยและผลผลิตอื่นๆ

ของเครือข่ายนครศรีธรรมราช) บางเครือข่ายเน้นการรวมตัวเพื่อกระตุ้นทางการเมือง รมรงค์เพื่อให้สังคม เกิดสานักเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น การสร้างเขื่อน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของเครือข่ายสังคม จำแนกได้หลายลักษณะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของเครือข่าย เป็นการรวมตัวกันของบุคคล กลุ่ม องค์กรและสถาบัน เพื่อมีเป้าหมายร่วมกันพัฒนาและกำหนดรูปแบบวิธีการการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุเป้าหมายนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

4.3 ระดับของเครือข่ายสังคม

เครือข่ายสังคม เป็นระบบย่อยของสังคมที่สนับสนุนโดยเครือข่ายของสื่อ (Media Network) มีในทุกระดับจำแนกได้เป็น 4 ระดับ (Dijk, 2549: 25-26 อ้างถึงใน น้ำทิพย์ วิภาวิน , 2558: 123-124) ดังนี้

1. ระดับความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคล (Individual Relations) โดยแต่ละคนจะสร้างจุดเชื่อมกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อน คนคุ้นเคย เพื่อนบ้าน และอื่นๆ ระดับนี้จะได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายของสื่อและอินเทอร์เน็ต
2. ระดับความสัมพันธ์ของกลุ่มและองค์กร เป็นการเชื่อมโยงของกลุ่มถาวรและชั่วคราว โดยใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคม (Group and Organizational relations)
3. ระดับความสัมพันธ์ของสังคม (Societal Relations) เป็นระดับความสัมพันธ์ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรที่ทำให้เกิดสังคมที่มีการเชื่อมโยงโดยใช้เครือข่ายของสื่อ ความสัมพันธ์ของระดับนี้ทำให้เกิดเศรษฐกิจเครือข่าย หรือเศรษฐกิจใหม่
3. ระดับความสัมพันธ์ของโลก (Global Relations) เป็นระดับความสัมพันธ์ของสังคมทั่วโลกและองค์กรระหว่างประเทศ

4.4 องค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 36-43 อ้างถึงใน วนิดา ก่องคำ 2554: 8) กล่าวว่า องค์ประกอบของเครือข่ายสังคมมี 7 ประการ ดังนี้

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) หมายถึง การที่สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหา มีสำนึกในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และมีความต้องการความช่วยเหลือ ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนิน กิจกรรมบางอย่างเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) หมายถึง การมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมาย

ที่จะดำเนินไปด้วยกัน จะช่วยให้ขบวนการเคลื่อนไหวของเครือข่ายมีพลัง เกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองที่แตกต่างกันไป

3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefit) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมาร่วมกันเพื่อประสานผลประโยชน์และความต้องการ ซึ่งผลประโยชน์และความต้องการดังกล่าวไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ดังนั้นจึงมีการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วมกันที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมกันเป็นเครือข่าย

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholder Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เนื่องจากกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ร่วมความคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน ดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในลักษณะของความเท่าเทียมกัน และในฐานะหุ้นส่วนของเครือข่าย และควรสานต่อความสัมพันธ์ในแนวนราบ

5. กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายต่างต้องการเสริมสร้างกระบวนการทำงานของกันและกัน โดยที่ใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่งที่มีจุดอ่อน ซึ่งจะทำให้เกิดการประสาน ผลประโยชน์ร่วมกัน การเสริมสร้างต่อกันนั้นเกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่าย ซึ่งมีผลดีมากกว่า การไม่รวมเป็นเครือข่าย

6. การพึ่งพาอิงร่วมกัน (Interdependence) เป็นการเติมเต็มในส่วนที่ขาดของแต่ละฝ่าย เนื่องจากทุกฝ่ายต่างมีข้อจำกัดในกระบวนการทำงาน และมีความรู้ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) เป็นการที่สมาชิกในเครือข่ายมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และผลการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกันนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย 4 ระดับของเครือข่ายสังคม เครือข่ายสังคมเป็นระบบย่อยของสังคมที่สนับสนุนโดยเครือข่ายของสื่อ (Media Network) มีในทุกระดับจำแนกได้เป็น 4 ระดับ (Dijk, 2549: 25 – 26 อ้างถึงใน น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2558: 123 – 124) ดังนี้ 1) ระดับความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคล (Individual Relations) โดยแต่ละคน จะสร้างจุดเชื่อมกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อน คนคุ้นเคย เพื่อนบ้าน และอื่นๆ ระดับนี้จะได้รับ การสนับสนุนจากเครือข่ายของสื่อและอินเทอร์เน็ต 2) ระดับความสัมพันธ์ของกลุ่มและองค์กร เป็นการเชื่อมโยงของกลุ่มถาวรและชั่วคราว โดยใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคม (Group and Organizational relations) 3) ระดับความสัมพันธ์ของสังคม (Societal Relations) เป็นระดับความสัมพันธ์ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรที่ทำให้เกิดสังคมที่มีการเชื่อมโยงโดยใช้เครือข่ายของสื่อ ความสัมพันธ์ของระดับนี้

ทำให้เกิดเศรษฐกิจเครือข่าย หรือเศรษฐกิจใหม่ 4) ระดับความสัมพันธ์ของโลก (Global Relations) เป็นระดับความสัมพันธ์ ของสังคมทั่วโลกและองค์ระหว่างประเทศ

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (2547: 48 อ้างถึงใน วนิดา หริกประโคน, 2563: 30) กล่าวว่า มีจุดร่วมที่สำคัญ 5 ประการที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นเครือข่าย ได้แก่

1. หน่วยชีวิตและสมาชิก
2. จุดมุ่งหมาย
3. การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก
4. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน
5. ระบบความสัมพันธ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553: 33) กล่าวถึง องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมว่า ควรมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
2. สมาชิก
3. ผู้ประสานงานและคณะกรรมการ
4. กิจกรรม
5. ทรัพยากรเพื่อการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพของเครือข่ายสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 33) กล่าวว่า การดำเนินการสร้างเครือข่าย ควรพิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย บุคคลในเครือข่ายควรมีวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายอนาคตร่วมกัน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาได้
2. สมาชิกในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกันและมีความเป็นเอกภาพ
3. ผู้ประสานงานและกรรมการ เป็นคณะบุคคลที่เลือกจากสมาชิกเครือข่าย มีการผลัดเปลี่ยนกันทำหน้าที่ในการประสานและบริหารเครือข่าย
4. กิจกรรม การจัดกิจกรรมของเครือข่ายต้องเป็นที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกในเครือข่าย
5. ทรัพยากร เพื่อการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554: 288) สรุปว่า องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

2. มีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน
3. การติดต่อสื่อสารที่หลากหลายวิธี
4. การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัว
5. การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา
6. การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง
7. การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น
8. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2555: 197) ได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายไว้

7 องค์ประกอบ คือ

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception)
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision)
3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefits)
4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholder Participation)
5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship)
6. การพึ่งพาอิงร่วมกัน (Interdependence)
7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์ (2555: 48) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่ายว่าจะต้องพิจารณาองค์ประกอบที่มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการรวมตัวกันของบุคลากรในเครือข่ายสถานศึกษา ควรมีวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายในอนาคตร่วมกัน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติการเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาได้

2. สมาชิกในเครือข่าย ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย มีความสำคัญเท่าเทียมกัน ความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ สมาชิกสมัครในการเข้าร่วมกิจกรรมภายใต้เป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างเป็นระบบ

3. ผู้ประสานงานและกรรมการ เป็นคณะบุคคลที่คัดเลือกจากสมาชิกเครือข่ายมีการผลัดเปลี่ยนทำหน้าที่ดำเนินงานของเครือข่ายเคลื่อนไปด้วย การรวมพลังของสมาชิกโดยที่กรรมการร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารเครือข่าย

4. กิจกรรม การจัดกิจกรรมของเครือข่ายสถานศึกษา ต้องเป็นสิ่งที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกเครือข่าย อาจเป็นกิจกรรมที่สมาชิกมีความสนใจอย่างเป็นธรรมชาติ กิจกรรมจากการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมทรัพยากรของสมาชิกด้วยตนเอง เกิดความร่วมมือกันภายในเครือข่าย ถือเป็นการสร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่าย

5. ทรัพยากร เพื่อการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพของเครือข่าย ต้องมีทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ งบประมาณ ความตั้งใจ การเสียสละ รวมทั้งข้อมูลข่าวสาร/ประสบการณ์ วัสดุครุภัณฑ์ เทคโนโลยี ที่สามารถใช้ร่วมกันในเครือข่าย ถือเป็นการพึ่งพาตนเองและเพิ่มคุณค่าให้กับเครือข่าย

อุดมสิน คันธภูมิ (2558: 24) สรุปลักษณะประกอบของเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย

1. สมาชิกของเครือข่าย
2. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน
3. ผู้ประสานงานเครือข่าย
4. กิจกรรม
5. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
6. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน
7. ระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย
8. ระบบบริหารจัดการเครือข่าย

จิรภัทร มหาวงค์และคณะ (2559: 66) ได้สรุปลักษณะประกอบของเครือข่ายไว้ ดังนี้

1. สมาชิกเครือข่าย
2. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของเครือข่าย
3. การมีภารกิจร่วมกัน
4. การกำหนดบทบาท หน้าที่ของผู้รับผิดชอบงาน
5. ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร
6. แกนนำหรือผู้นำเครือข่าย
7. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย
8. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน
9. การเรียนรู้และร่วมกันทำงาน

วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559: 124) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของเครือข่าย ประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Common Vision)
3. การมีส่วนร่วม (Participation)
4. ความไว้วางใจ (Trust)
5. การสร้างความตระหนักร่วม (Awareness)
6. การสร้างพันธกรณี (Obligation)
7. การปฏิบัติกิจกรรมร่วม (Collaborate)
8. การตัดสินใจร่วม (Decision Making)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายทางสังคม สรุปได้ว่าการสร้างเครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารในการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่ม สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เข้ามารวมพลังด้วยการมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมพัฒนาสถานศึกษาโดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ จัดให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียน ชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ										ความถี่
	เหรียญศักดิ์ (2543: 36-43 อ้างถึงใน วนิดา ก้องคำ 2554: 8)	พระมหาสุทนต์ อากาศโร (2547: 48 อ้างถึงใน วนิดา หริภักดิ์, 2563: 30)	คณะศาสตราจารย์ ดร. จงทองกรณ์ทวีทรัพย์ (2553: 33)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 33)	พิสิฐ เทพไกรวัล (2554: 288)	เหรียญศักดิ์ (2555: 197)	จำนงค์ แจ่มจันทร์ (2555: 48)	อุดมสิน คัมภีร์ (2558: 24)	จิรภัทร มหาวงศ์และคณะ (2559: 66)	วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559: 124)	
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของ สถานศึกษา 2. การสร้างเครือข่ายทางสังคม											
2.1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
2.2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วม ของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
2.3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่ เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อน ร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
2.4 มีการฟังหา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
2.5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและ ผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและ ประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10

จากตารางที่ 10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน 3) มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) มีการฟังหา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน

ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ 5) มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบ
เครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้หรือการสร้างบรรยากาศส่งเสริม
การเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่
การจูงใจผู้เรียน สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของครู ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การจูงใจผู้เรียน

การจูงใจผู้เรียน (motivation) หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิด
ความต้องการและความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ (Ryan & Deci, 2000: 54) กลวิธีที่จะทำให้ผู้เรียนเกิด
แรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้สามารถทำได้โดย

1) ทำให้ผู้เรียนเชื่อมั่นว่าตนเองมีสมรรถภาพที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่ติดตัวมาก่อนที่จะมาเข้าโรงเรียนโดยที่ครูไม่ต้องทำอะไร
อีก ทั้งมีความคาดหวังที่เกิดจากครอบครัว พื้นฐานที่แตกต่างกันของผู้เรียนเหล่านี้ ทำให้ผู้เรียน
แสดงออกแตกต่างกัน เช่น ผู้เรียนบางคนจะมีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นในการเรียนรู้สูง แต่บางคนกลับ
ไม่มีเป้าหมายในการเรียนรู้ ลักษณะพื้นฐานเหล่านี้ครูไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สิ่งที่ครูสามารถทำ
ได้คือ ทำให้พวกเขาเชื่อมั่นว่า สามารถเรียนรู้ได้ โดยทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

2) หลีกเลี่ยงการใช้แรงจูงใจภายนอก การจูงใจผู้เรียนด้วยการใช้
แรงจูงใจภายนอกเป็นวิธีที่ใช้กันแพร่หลายในสังคมและดูเหมือนว่าจะเป็นวิธีที่มีความสมเหตุสมผล
ในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน อย่างไรก็ตามการให้รางวัลและการลงโทษไม่สามารถใช้ได้ผล
ในทุกกรณี การใช้รางวัลและการลงโทษ ก่อให้เกิดความรู้สึกกลัว ความไม่อิสระ ดังตัวอย่างที่พบว่า
ผู้เรียนในสมัยนี้บางคนไม่สนใจคะแนน ดังนั้น การใช้คะแนนในการกระตุ้นการเรียนรู้ก็ไม่มี ความหมาย
จึงควรหลีกเลี่ยงแรงจูงใจภายนอกมาเป็นการสร้างแรงจูงใจภายในดีกว่า การใช้รางวัลเป็นแรงจูงใจ
ภายนอกนั้นจะทำต่อเมื่อไม่ไปทำลายแรงจูงใจภายใน เช่น ถ้าผู้เรียนรู้สึกตัวว่าตนเองไม่มีความสนใจ
ไม่มีความสามารถต่องานนั้น หรือไม่มีผู้เรียนคนใดที่สนใจงานนั้นอยู่เลย หรือเมื่อพบว่าผู้เรียนมีแรงจูงใจ
ภายในน้อยหรือมีการควบคุมตัวเองน้อย เป็นต้น สภาพนี้การให้แรงจูงใจภายนอกจึงเป็นวิธีที่นำมาใช้
เพื่อปรับพฤติกรรม

3) การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่สร้างความรู้สึทางบวก เช่น
ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกสนาน ปลอดภัยและมั่นคง ทำให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อ
การเรียนรู้ของตนเอง

4) ทำให้ผู้เรียนมีความสนใจการเรียนรู้และเห็นคุณค่าของตนเอง
ครูควรรู้จักชื่อผู้เรียนทุกคนและเรียกชื่อผู้เรียนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้โดยตรงตัวมาก

ขึ้น เช่น “นางลักษณ์ เธอเห็นด้วยไหมว่าความกตัญญูเป็นเครื่องหมายของคนดี” การระบุชื่อของผู้เรียนอย่างเจาะจงทำให้ ผู้เรียนรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากครูถึงความมีตัวตนของผู้เรียน นอกจากนี้ครูควรจัดกิจกรรม การเรียนรู้ต่าง ๆ ให้หลากหลาย น่าสนใจ เช่น เกม บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง เพลง การศึกษา นอกสถานที่ การทำให้บทเรียนมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง เป็นต้น แต่ต้องระวังไม่ให้ผู้เรียนสนใจนอกเรื่อง

5) จัดโครงสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ โดยมีหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่อยู่ในระดับความสามารถที่ผู้เรียนสามารถทำได้ คือไม่ยากเกินไป ไม่ง่ายเกินไป มีความท้าทาย ความสามารถ กล่าวคือ เป็นงานที่มีความยากง่ายในระดับที่ผู้เรียนสามารถทำได้เมื่อได้รับการชี้แนะจากครู ทำให้เห็นช่องทางทำให้ประสบความสำเร็จได้ หรืออยู่ในช่วงที่ผู้เรียนมีศักยภาพที่จะไปถึง (ZPD) ตามแนวคิดของไวทือทสกี ซึ่งในการมอบหมายงานครูต้องบอกเป้าหมาย และลักษณะของงานให้ ชัดเจน ไม่กำกวม

6) จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับแก่งานของผู้เรียน คือ การให้สารสนเทศที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

7) ใส่ใจต่อความต้องการของผู้เรียน ทฤษฎีความต้องการชี้ว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น และเป้าหมายมีหลายด้าน ได้แก่ ความต้องการได้รับความสำเร็จ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ครูควรให้ผู้เรียนมีทางเลือกและตัดสินใจตามความมุ่งมั่นของตน

8) ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของผู้เรียนในหลากหลายลักษณะ เช่น การทำงานเป็นกลุ่มแบบร่วมมือ การจัดเป็นกลุ่มแข่งขันและการทำงานเดี่ยว เพื่อให้ผู้เรียนนำลักษณะการเรียนรู้ทั้งสามลักษณะ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้

3.2 สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้

สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้เรียน ประกอบด้วย สภาพของห้องเรียนที่มีการออกแบบและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้ และบรรยากาศของห้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการอยู่ร่วมกันของสมาชิกที่ประกอบด้วยผู้เรียนและครู เราสามารถแบ่ง สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เป็น 2 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา สิ่งแวดล้อมทั้งสองด้านนี้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบการสร้างสิ่งแวดล้อม ในการเรียนที่เหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตวิทยาในห้องเรียน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทั้งสองด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนที่สำคัญ ได้แก่ อาคาร สถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด สนามกีฬา เป็นต้น นอกจากนี้ แล้วยังรวมถึงองค์ประกอบทางกายภาพที่เกี่ยวกับการจัดห้องเรียน ได้แก่ การจัดวาง

สิ่งของต่าง ๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ตู้เก็บ อุปกรณ์ สื่อการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ การจัดบริเวณหรือสถานที่ต่าง ๆ ให้มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อยและสะดวกต่อการใช้ประโยชน์และองค์ประกอบทางกายภาพที่มีผลต่ออารมณ์ ความรู้สึก ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทของอากาศในห้อง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีควรทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกอิสระ ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงาน และกระตุ้นประสาทรับรู้ของผู้เรียน หน้าที่ความรับผิดชอบของครูผู้สอนที่สำคัญ ประการหนึ่งก็คือ การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะกล่าวถึงในแต่ละด้านดังนี้

1.1) การจัดห้องเรียน สภาพของห้องเรียนในแต่ละช่วงชั้นมีลักษณะที่แตกต่างกันซึ่งควรจัดให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย ดังนี้

1.1.1) ห้องเรียนในระดับก่อนประถมศึกษา ควรจัดให้มีบริเวณที่ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นสัดส่วน ลักษณะของการเรียนรู้ในวัยนี้จัดการเรียนรู้ในลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านการเล่น การมีประสบการณ์ตรงผ่านการทำกิจกรรมที่ใช้วัสดุ อุปกรณ์ ของเล่นต่าง ๆ เช่น เรียนรู้การอ่าน จากการฟังนิทาน การพัฒนาความพร้อมในการเขียนจากกิจกรรมศิลปะ เช่น การวาด การปั้น การปะ และการประดิษฐ์ เป็นต้น เรียนรู้สังคมจากกิจกรรมการเล่นเลียนแบบ เรียนรู้สิ่งแวดล้อมรอบตัวจากการเล่นต่าง ๆ เช่น เล่นน้ำ เล่นทราย เล่นเครื่องเล่นและกิจกรรมการเคลื่อนไหว ร่างกาย การพัฒนาการคิดเชิงตรรกะจากการเล่นบล็อกและเกมทางการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น ห้องเรียนในระดับก่อนประถมศึกษาจึงต้องจัดพื้นที่สำหรับผู้เรียนได้ทำกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นสัดส่วน และจัดพื้นที่ว่างสำหรับการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มใหญ่ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปใช้กิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ยังต้องมีตู้เก็บวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นสัดส่วนเพื่อ สะดวกแก่การนำมาใช้และการเก็บรักษา

1.1.2) ห้องเรียนในระดับประถมศึกษา ผู้เรียนในวัยนี้เรียนรู้การอ่าน การเขียน การทำกิจกรรมการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามที่กำหนดในหลักสูตร สภาพของห้องเรียนมีการจัดวางโต๊ะเรียน เก้าอี้ประจำตัวผู้เรียน ซึ่งเป็นห้องเรียนที่จัดอย่างเป็นทางการมากขึ้น อย่างไรก็ตามไม่ควรจัดรูปแบบของโต๊ะเรียนเป็นแบบถาวรตลอดภาคเรียน ควรมีการเปลี่ยนรูปแบบการจัดโต๊ะเรียนใน ลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสหมุนเวียนทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน ร่วมชั้นอย่างทั่วถึง การจัดที่นั่งเรียงเป็นแถวกระดาน ซึ่งทุกคนหันหน้าไปทางครู อาจจะเหมาะสำหรับการเรียนแบบบรรยายซึ่งมี ครูเป็นศูนย์กลาง มีจุดมุ่งหมายเพื่อถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนหรือสาธิตการทำงาน หากเปลี่ยนที่เรียน เป็นรูปตัวยูหรือครึ่งวงกลมก็จะเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมอภิปราย

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การจัดที่เรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ หนึ่งโต๊ะ ม้านั่ง เข้าหากันก็จะเหมาะสำหรับการทำงานเป็นกลุ่มย่อยเพื่อปรึกษาหารือ การทำงานร่วมกัน ดังนั้นครูผู้สอนควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมล่วงหน้าเพื่อจัดที่นั่งให้เหมาะสมกับ จุดประสงค์และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งไม่ควรยึดรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นการถาวร ห้องเรียนในระดับนี้ควรมีพื้นที่ว่างสำหรับผู้เรียนได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจภายหลังเสร็จจากงานปกติที่ได้รับ มอบหมายจากครู เช่น จัดให้มีมุมอ่านหนังสือ มุมเขียน มุมสืบค้น ซึ่งมีคอมพิวเตอร์สำหรับผู้เรียนได้ใช้ในการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ตามความต้องการ และควรจัดสภาพห้องเรียนให้มีความสวยงาม มีการจัดเก็บ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบ เพื่อสะดวกในการนำมาใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

1.1.3) ห้องเรียนในระดับมัธยมศึกษา การจัดห้องเรียนในระดับนี้โดยทั่วไปไม่ต่างจากการจัดห้องเรียนในระดับประถมศึกษา แต่พบว่า มีการจัดห้องเรียนเป็นห้องเรียนเฉพาะมากขึ้น และผู้เรียนจะหมุนเวียนกันไปเรียนในห้องเรียนที่จัดขึ้นโดยเฉพาะ เช่น ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรี ห้องศิลปะ ห้องพลศึกษา เป็นต้น การจัดให้มีห้องเฉพาะต่าง ๆ มีข้อดีตรงที่เอื้ออำนวยให้ครูสามารถจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระวิชาเฉพาะได้อย่างเหมาะสม แต่ก็มีข้อเสียที่ต้องเสียเวลาในการเปลี่ยน ห้องเรียน ดังนั้นจึงต้องวางแผนการใช้ห้องเรียนอย่างรอบคอบและให้เหมาะสมกับตารางเรียนของ ผู้เรียนด้วยการจัดห้องเรียนให้มีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นเพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้ของผู้เรียน มีหลักการที่ควรคำนึงถึงสรุปได้ดังนี้

1) การจัดห้องเรียนควรจัดให้เหมาะสมกับจุดประสงค์

การเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้

2) ห้องเรียนควรมีพื้นที่พอเพียงในการปรับรูปแบบของ

การจัดโต๊ะเรียนในลักษณะต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้และการเคลื่อนไหวของผู้เรียน กล่าวคือ ไม่ควรมีจำนวนผู้เรียนมากเกินไป

3) การจัดที่เรียน ควรคำนึงถึงผู้เรียนให้สามารถเห็นครู

กระดานและการนำเสนอกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงทุกคน

4) วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้

ควรจัดให้เป็นระเบียบ หยิบ ใช้สะดวก ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการนำมาใช้และเก็บรักษา

5) การจัดห้องเรียนควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวก

ความสะดวก ความสบายและความสุขในการทำงานของผู้เรียน

1.2) การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อการรับรู้และอารมณ์

ความรู้สึของผู้เรียน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ควรคำนึงถึง มีดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ ,2539: 18-24)

1.2.1) สี เป็นองค์ประกอบทางกายภาพที่มีอิทธิพลต่อสภาวะทางจิตใจและ ความรู้สึกต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกร่าเริง ยินดี หรือในทางตรงข้าม เช่น ความรู้สึกเศร้าหมอง หดหู่ สีที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มสีอุ่น ได้แก่ สีเหลือง ส้ม แสด แดงและม่วงแดง สีในกลุ่มนี้ จะให้ความรู้สึกร่าเริง ตื่นเต้น มีชีวิตชีวา และ 2) กลุ่มสีเย็น ได้แก่ สีม่วง สีคราม สีน้ำเงินแกมม่วง สีน้ำเงินฟ้า สีเขียว สีในกลุ่มนี้จะให้ความรู้สึกสงบ มีสมาธิ จิตใจอ่อนโยน ซึ่งสีในกลุ่มนี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจซึ่งมีผลต่อการพัฒนาทางด้านสติปัญญา ดังนั้น ในการใช้สีกับห้องเรียนและอาคารเรียนต่าง ๆ จึงควรเลือกใช้สีให้เหมาะกับการกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ในระดับปฐมวัยและประถมศึกษาตอนต้น ควรใช้สีส้มพีช (Peach) ซึ่งมี ส่วนผสมของสีแดง สีเหลืองและสีขาวในปริมาณเท่า ๆ กัน สีส้มพีช จะให้ความรู้สึกอบอุ่น มีเมตตาและร่าเริง แจ่มใส จึงช่วยกระตุ้นพลังสมองและจินตนาการของผู้เรียนในขณะเดียวกันก็ทำให้ผู้เรียนสงบและมั่นคง

2) ในระดับประถมศึกษาตอนปลาย ควรใช้สีฟ้าคราม หรือน้ำเงินฟ้าผสมสี ขาว สีฟ้าครามเป็นสีแห่งธรรมชาติ ซึ่งให้ความรู้สึกสงบช่วยกระตุ้นจิตใจของมนุษย์ในการค้นหาคำตอบ จึงเป็นสีที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

3) ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ควรใช้สีม่วงคราม หรือน้ำเงินผสมแดงและขาว เป็นสีที่กระตุ้นต่อมได้สมองที่ควบคุมการเจริญเติบโตของร่างกายและการควบคุมด้านจิตใจ จึงเป็นสีที่กระตุ้นความตื่นตัวทั้งด้านร่างกาย ความคิด สติปัญญาและจิตใจซึ่งเหมาะกับนักเรียนในวัยนี้ที่มีการ เจริญเติบโตด้านร่างกายอย่างรวดเร็ว

4) ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ควรใช้สีฟ้าคราม สีเหลืองและสีเขียว สีเหลืองเป็นสีที่คล้ายแสงอาทิตย์ซึ่งให้พลังงาน จึงเป็นสีที่กระตุ้นพลังความคิดและจิตใจ ทำให้เกิดสมดุล ภายใน และการมองโลกในด้านดี ส่วนสีเขียวให้ความรู้สึกชุ่มชื้น แจ่มใส กระปรี้กระเปร่า จึงเป็นสีที่ช่วยผ่อนคลายความเหนื่อยล้า ทำให้อารมณ์แจ่มใส เบิกบาน

1.2.2) เสียง เสียงเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อจิตใจและการเรียนรู้โดยตรง เสียงที่ดังเกินไปทำให้ขาดสมาธิในการเรียน เสียงบางเสียง เช่น เสียงดนตรีที่ไม่มีเนื้อร้องและมีจังหวะไม่รุนแรง เช่น ดนตรีไทย ดนตรีคลาสสิก รวมทั้งเสียงในธรรมชาติ เช่น เสียงนก เสียงคลื่น จะช่วยให้ร่างกายและจิตใจอยู่ในระดับผ่อนคลายและกระตุ้นการทำงานของสมองทุกส่วน จึงอาจใช้เสียงเพลงในตอนเช้าและช่วงกลางวันซึ่งเป็นช่วงพักของผู้เรียนและใช้เสียงเพลงในขณะที่ผู้เรียนทำงานที่ต้องใช้ จินตนาการ เช่น งานศิลปะ ดนตรีและกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ เป็นต้น

1.2.3) แสง แสงที่จ้าเกินไปทำให้ผู้เรียนขาดสมาธิในการเรียน แสงที่ไม่เพียงพอก็มี ผลเสียต่อสายตา ในห้องเรียนจึงควรจัดสภาพให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ ไม่จ้าจนเกินไป หากเป็นแสงธรรมชาติที่นุ่มนวลจะดีที่สุด เพราะจะช่วยในการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2.4) การถ่ายเทของอากาศ สภาพห้องเรียนที่มีอากาศถ่ายเทได้ดี ไม่ร้อนอบอ้าวหรือเย็นจนเกินไป ไม่มีกลิ่นรบกวน จะทำให้ผู้เรียนมีสมาธิในการทำงาน จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นว่า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลทั้งต่อการทำกิจกรรม การจัด การเรียนรู้โดยตรงและด้านอารมณ์ ความรู้สึกที่มีผลต่อการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการ เรียนรู้ของ ผู้เรียน

2) สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้เรียนและครูที่อยู่ร่วมกันในห้องเรียน ครูมีหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของห้องเรียนและการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ มีความมั่นใจในตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อครูและเพื่อน ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมการเรียนรู้มีลักษณะที่สำคัญดังนี้ (Jacobsen, Eggen & Kauchak, 1999: 268-270)

2.1) ผู้เรียนและครูมีความคุ้นเคยกัน ซึ่งสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ระหว่างครูและผู้เรียน คือการติดต่อสื่อสาร ทำความรู้จักกันตั้งแต่ระยะเริ่มแรกของการจัดการจัดการเรียนรู้ ครูสามารถสร้างความคุ้นเคยโดยการทำความรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล จากการให้ผู้เรียนเล่าเรื่องเกี่ยวกับตัวเอง การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นรายบุคคล การศึกษาจากรายงานหรือบันทึกของ ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ และการสอบถามจากบุคคลที่ใกล้ชิดผู้เรียน เช่น เพื่อนผู้เรียน ผู้ปกครอง ครูประจำชั้นและครูแนะแนว เป็นต้น

2.2) ผู้เรียนมีความรู้สึกผ่อนคลายเป็นอิสระ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นได้โดยเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนมีอิสระในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ครูยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ครูใช้วาจาทางบวกกับผู้เรียน ไม่ดูด่าว่ากล่าวโดยไร้เหตุผล ทำให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดงออกและเกิดความมั่นใจในตนเอง

2.3) ผู้เรียนมีความสนใจและพึงพอใจในการเรียนรู้ ครูสามารถทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกสนใจและสนุกสนานกับการเรียนรู้ได้ โดยการวางแผนการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี เตรียมสื่อ อุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความพร้อมในการนำไปใช้ จัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่กระตุ้นการ เรียนรู้ ครูใช้คำถามกระตุ้นการคิดของผู้เรียน ครูมีความใจเย็น อดทนรอคอย คำตอบและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้เรียน ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และช่วยเหลือ ให้ผู้เรียนทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

2.4) ผู้เรียนได้รับความสำเร็จในการเรียน ครูสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยการจัดให้ผู้เรียน ร่วมมือช่วยเหลือกันในการเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้วิธีการ

ทำงานเป็นกลุ่มและได้ฝึกทักษะการทำงาน โดยครูไม่เร่งรัดเวลามากจนเกินไป ให้ผู้เรียนมีเวลาเพียงพอสำหรับปรึกษาหารือกัน และช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.5) ผู้เรียนได้รับการยอมรับและมีความรู้สึกทางบวก ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นได้จากบทบาทและทัศนคติของครูที่มีต่อผู้เรียนและการจัดเรียนรู้ ได้แก่ การสนับสนุนให้ผู้เรียนกำหนดความคาดหวังของตนเองให้สูงตามที่ควรจะเป็น ครูส่งเสริมวิธีการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ครูให้ความเชื่อมั่นและยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน ครูให้ความยุติธรรมแก่ผู้เรียนโดยเท่าเทียมกัน ครูทำให้การเรียนรู้เป็นสิ่งสนุกสนาน ท้าทาย และยอมรับความผิดพลาดของผู้เรียน มีอารมณ์ขันและมองโลกในแง่ดี ครูรู้วิธีให้การเสริมแรงแก่ผู้เรียนอย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมของผู้เรียน

2.6) ผู้เรียนมีวินัยและเคารพกฎระเบียบ ซึ่งเป็นวินัยที่เกิดขึ้นในตนเอง ได้แก่ การรู้จัก หน้าที่ ความรับผิดชอบและยึดถือกติกาที่ผู้เรียนช่วยกันกำหนดขึ้น เพื่อให้การดำเนินการในห้องเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น เช่น การตรงต่อเวลาในการเข้าชั้นเรียน การส่งงาน การแต่งกาย การใช้วาจา สุภาพ มารยาทในการเข้า-ออกจากห้องเรียน มารยาทในการใช้ห้อง มารยาทในการถาม-ตอบ เป็นต้น

จากลักษณะของสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาในห้องเรียนที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าสามารถทำให้เกิดขึ้นได้จากการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถทำได้ ดังนี้ (Arends, 2001: 90-91)

1) รูปแบบการจัดห้องเรียนแบบแข่งขัน คือ รูปแบบการจัดห้องเรียนที่เน้นความสำเร็จและความเป็นเลิศในการเรียนของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งแวดล้อมที่เน้นการแข่งขันช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาตัวเองเพื่อบรรลุผลที่ตนตั้งไว้ ห้องเรียนรูปแบบนี้ เน้นการทำงานคนเดียวหรือการทำงานแบบกลุ่มเล็ก ผู้เรียนจะพยายามทำงานที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของครูและเพื่อนร่วมห้อง ความสำเร็จในการทำกิจกรรม หรือผลงานในห้องเรียนช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้ผู้เรียนและเป็นตัวผลักดันให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการเรียน

2) รูปแบบการจัดห้องเรียนแบบร่วมมือ คือ ห้องเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้เรียนทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมของกลุ่มให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสำเร็จของกลุ่มจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของสมาชิกแต่ละคน ครูมีหน้าที่จัดกลุ่ม รับฟังและวางแผนกิจกรรมกลุ่ม รูปแบบการจัดห้องเรียนแบบร่วมมือนั้น นอกจากจะทำให้มีอัตราความสำเร็จเพิ่มขึ้นกว่าการทำงานคนเดียว ยังช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ของผู้เรียนที่มีพื้นฐานทางสังคมเพศ และระดับความสามารถที่แตกต่างกันให้ดีขึ้นอีกด้วย (Slavin, 1995 cited in Jacobsen, Eggen & Kauchak, 1999)

3) รูปแบบการจัดห้องเรียนแบบปัจเจกบุคคล คือ การเน้นให้ผู้เรียนทำงานที่อยู่ในระดับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน รูปแบบการจัดห้องเรียนแบบนี้เน้นการปฏิสัมพันธ์ของครูและผู้เรียน เนื่องจากครูเป็นผู้จัดผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและติดตามความสำเร็จของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด โดยทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน ส่งเสริมและเป็นแหล่งข้อมูลให้ผู้เรียน ผู้เรียนแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานที่แตกต่างกันออกไปตามความสามารถของตนเอง สิ่งแวดล้อมดังกล่าวช่วยพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนไปตามระดับที่เหมาะสม ครูสามารถใช้รูปแบบการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนทั้งสามแบบนี้ร่วมกันได้ หรืออาจใช้ รูปแบบที่แตกต่างตามโอกาสต่าง ๆ ไป รูปแบบต่าง ๆ ล้วนมีข้อดีและข้อเสีย เช่น รูปแบบการจัดห้องเรียน แบบร่วมมืออาจช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้เรียน แต่การจัดการในห้องเรียนอาจยากและใช้เวลานานกว่ารูปแบบการจัดห้องเรียนแบบปัจเจกบุคคล สิ่งสำคัญคือ ครูต้องจำไว้ว่ารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนต้องสอดคล้องกับกิจกรรม เนื้อหาและเป้าหมายของบทเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียน

3.3 การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบที่ควรคำนึงถึง ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะดังนี้
 - 1) การจัดเตรียมสถานที่ สื่อ อุปกรณ์ในการจัดการจัดการเรียนรู้ให้มีสภาพที่พร้อมใช้และเพียงพอสำหรับผู้เรียนทุกคนในห้อง
 - 2) การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นอยู่กับการใช้เวลา ในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ครูไม่ควรปล่อยให้มีความว่างหรือเวลาที่เสียไปโดยเปล่าประโยชน์ อันเนื่องจากความไม่พร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์และการดำเนินกิจกรรมที่ไม่ได้เตรียมการล่วงหน้า เพราะความไม่พร้อมจะทำให้เกิดความวุ่นวาย เสียเวลาในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากและทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ครูต้องบริหารการใช้เวลาเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาเพื่อการเรียนรู้อย่างเต็มที่
2. การจัดการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ คือ การดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการดังนี้
 - 1) เริ่มต้นบทเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจซึ่งทำได้หลายวิธี วิธีที่กระตุ้นกระบวนการคิดและสติปัญญา ก็คือ การสร้างความสงสัย ประหลาดใจให้กับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น อยากค้นพบคำตอบ เช่น การนำเสนอข้อมูลหรือความคิดที่ขัดแย้ง ไม่สอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจเดิมของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดข้อสงสัย กังขา การใช้คำถามที่ส่งเสริมกระบวนการคิด เป็นต้น

2) ดำเนินการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นขั้นที่ครูจัดการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งทิสนา แคมมณี (2553: 120) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับและมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง ดังนั้น กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงมีลักษณะที่สรุปได้ดังนี้

(1) กิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มตัว ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทอย่างเต็มที่และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

(2) กิจกรรมที่ท้าทายให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการค้นหาคำตอบ โดยครูนำเสนอปัญหาและสถานการณ์ให้คิด ครูมีบทบาทช่วยชี้ช่อง แนะนำให้ผู้เรียนเห็นลู่ทางในการแก้ปัญหา

(3) กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเพื่อค้นหาคำตอบ

(4) กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีการร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ตลอดจนประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนเพื่อปรับเติม เสริมแต่งและต่อยอดความรู้

(5) กิจกรรมที่สร้างความสะท้อนใจ ซาบซึ้ง ประทับใจ ทำให้ตื่นตัวในการเรียนรู้

(6) กิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากผู้ทรงภูมิปัญญาในท้องถิ่น

(7) กิจกรรมที่ผู้เรียนได้นำความรู้ไปทดลองใช้แก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์ชิ้นงาน

(8) กิจกรรมที่ผู้เรียนใช้กระบวนการจัดการกระทำกับข้อมูลที่ได้รับรู้ เพื่อให้เข้าใจและจดจำได้ง่ายและสามารถระลึกได้เมื่อต้องการนำมาใช้

(9) กิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในบริบทจริง ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง บทบาทที่สำคัญของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การเป็นผู้เตรียมการอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ การทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา เป็นผู้ช่วยเหลือ เป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ บทบาทของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ก็คือ บทบาทที่ทำหน้าที่เหมือนโค้ชนักกีฬานั้นเอง

3) สรุปบทเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การสรุปบทเรียนเป็นขั้นตอนที่สำคัญเพราะเป็นขั้นตอนในการเชื่อมโยงและประมวลความรู้ระหว่างความรู้และประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับกับความรู้และประสบการณ์เดิมให้เป็นความคิดรวบยอดใหม่ที่มีความครอบคลุม ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถบันทึกและจดจำได้ยาวนาน เพราะเป็นการจดจำอย่างมีความหมาย

การสรุปบทเรียนจึงมีความสำคัญและควรทำร่วมกันระหว่างครูและผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้สรุปด้วยความเข้าใจใหม่ของตนเอง ครูทำหน้าที่ให้แนวทางการสรุปข้อมูล เช่น การแนะนำ การใช้แผนภาพความคิด (Graphic Organizer) แบบต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับการสรุปและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการและให้ข้อมูลย้อนกลับกับผลงานของผู้เรียน เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงแก้ไขงานและการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ ให้ความถูกต้อง ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4) ประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน คือ การประเมินความก้าวหน้า ซึ่งเป็นกระบวนการที่สามารถทำพร้อมไปกับ กระบวนการจัดการเรียนรู้ การประเมินครอบคลุมทั้งการประเมินผลการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน วิธีการประเมินใช้เครื่องมือหลากหลายประเภทให้เหมาะสม สอดคล้องกับสิ่งที่ประเมิน ผู้ทำหน้าที่ประเมินไม่จำกัดอยู่ที่ครูเพียงฝ่ายเดียว แต่ต้องเป็นผลการประเมินที่ทุกฝ่าย ได้แก่ ครู ผู้เรียนแล แม้แต่ผู้ปกครองหรือสังคม มีส่วนร่วมในการสะท้อนมุมมอง ความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างรอบด้านเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อนำมาใช้ในการประเมินการเรียนรู้ จุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมิน คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากขึ้นนั่นเอง

3.4 ลักษณะของครูผู้สอน

คอซัคและเอเกน (Kauchak & Eggen, 2007: 127) กล่าวว่า ครูที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีทัศนคติที่ดีในการสอน มีทักษะในสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีทักษะการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ ตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นแนะนำบทเรียน ช่วงตอนกลางของบทเรียนและช่วงปิดท้ายบทเรียน ดังนั้น คุณลักษณะของครูจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในห้องเรียน

1. ทัศนคติของครู เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการเป็นครูที่ดีเพราะทัศนคติของครูมีอิทธิพลต่อ การสอนและการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน ทัศนคติของครูประกอบด้วย ประสิทธิภาพทางการสอนของ ครู การเป็นแบบอย่างและความกระตือรือร้นของครู และความคาดหวังของครู ทั้งสามสิ่งนี้ส่งผลต่อ ทัศนคติในการสอนของครู (Brunning et al., 2004)

1) ประสิทธิภาพทางการสอนของครู ครูที่มีประสิทธิภาพทางการสอนสูงจะส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็วและมีคุณภาพ ครูที่มีประสิทธิภาพทางการสอนสูงมักให้คำชมผู้เรียนและให้กำลังใจมากกว่าการติหรือต่อว่าเมื่อผู้เรียนทำผิด อีกทั้งยังมีความยืดหยุ่นในการใช้กลยุทธ์และอุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อีกด้วย ตรงกันข้ามกับครูที่มีประสิทธิภาพทางการสอนต่ำ ครูเหล่านั้นมักติผู้เรียนเมื่อทำผิดและยึดติดกับรูปแบบการสอนเดิม ๆ โดยไม่ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับผู้เรียนหรือบรรยากาศการสอนใหม่ ๆ (Poole, Okeafor, & Sloan, 1989)

2) การเป็นแบบอย่างและความกระตือรือร้นของครู ครูมีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดและแนวทางการเรียนของผู้เรียน ผู้เรียนมักไม่เลียนแบบหรือปฏิบัติตามคำพูดของ

ครู แต่ผู้เรียนจะเลียนแบบพฤติกรรมและการแสดงออกของครู ผู้เรียนจะรู้ว่าทัศนคติของครูเป็นอย่างไร โดยดูจากการแสดงออกทางการกระทำ เช่น หากครูบอกให้ผู้เรียนแสดงความเห็นอย่างอิสระต่อประเด็นหนึ่ง ๆ แต่ครูกลับไม่ยอมรับความคิดเห็นนั้น ผู้เรียนจะเริ่มสังเกตว่าครูชอบความคิดแบบใดและพยายามแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความต้องการของครู ความกระตือรือร้นของครูเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน เพราะผู้เรียนจะรู้สึกสนุกและอยากเรียนกับครูที่มีความกระตือรือร้นในการสอน ครูที่มีความกระตือรือร้นไม่จำเป็นต้องเล่าเรื่องตลกที่นอกเหนือจากบทเรียน แต่ครูจำเป็นต้องสื่อสารให้ผู้เรียนเข้าใจได้ว่าบทเรียนมีความน่าสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างไร การใช้ภาษากายในการสื่อสารและใช้ภาษาพูดที่ เข้าใจง่ายจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น

3) ความคาดหวังของครู ความคาดหวังของครูคือสิ่งที่เกี่ยวกับความสำเร็จทางวิชาการ พฤติกรรมและทัศนคติของผู้เรียนในอนาคต ครูที่ดีมักจะมี ความคาดหวังเชิงบวกต่อการเรียนของผู้เรียนและอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสำคัญของบทเรียนต่าง ๆ ครูควรช่วยผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันให้ประสบความสำเร็จในการเรียนและบรรลุเป้าหมายทางวิชาการ ที่ตนตั้งไว้ ความคาดหวังเชิงบวกของครูต่อผู้เรียนส่งผลให้ผู้เรียนตั้งใจเรียนและทุ่มเทกับการเรียนมากขึ้น

2. ทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การใช้ภาษาของครูมีผลต่อความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียนและความพึงพอใจในการเรียน การสื่อสารที่ชัดเจนมีองค์ประกอบ 5 อย่าง ได้แก่

1) การใช้คำศัพท์ที่สื่อความหมายได้ชัดเจน โดยครูควรหลีกเลี่ยงการใช้คำที่คลุมเครือเวลาสื่อสารกับผู้เรียน เนื่องจากคำเหล่านั้นทำให้ประสิทธิภาพทางการเรียนของผู้เรียนลดลงและยังแสดงให้เห็นว่าครูเตรียมตัวมาไม่ดี

2) การใช้คำเชื่อมโยงประโยคที่เหมาะสม การสื่อสารที่ดีต้องมีคำเชื่อมที่นำไปสู่ใจความสำคัญของประโยค คำเชื่อมที่ถูกต้องจะทำให้ลำดับเหตุการณ์ของประโยคเชื่อมโยงกันอย่างสมเหตุสมผล

3) การเชื่อมโยงความคิดในบทเรียน ครูต้องทำให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสัมพันธ์ ระหว่างความคิดที่หนึ่งและความคิดที่สองโดยการอธิบายความเชื่อมต่อนั้น

4) การเน้นย้ำ ครูควรเน้นย้ำหัวข้อหรือเนื้อหาที่มีความสำคัญหรือโดดเด่นกว่าเนื้อหาอื่น ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นถึงระดับความสำคัญที่ต่างกันของเนื้อหาในบทเรียน

5) ความสอดคล้องของภาษาพูดและภาษากาย การใช้ภาษากายประกอบการพูดควร เป็นไปในแนวทางเดียวกับสิ่งที่ครูพูด ภาษากายมีความสำคัญ เนื่องจากผู้เรียนสามารถประเมินทัศนคติและความจริงใจของครูได้ผ่านการแสดงออกของครู ดังนั้น เมื่อครูต้องการจูงใจผู้เรียน หรือบอกให้ผู้เรียนทำอะไร ครูต้องใช้ภาษาพูดและภาษากายที่สอดคล้องกัน

3. ทักษะการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การจัดการจัดการเรียนรู้ ที่ดีนั้นต้องเริ่มจากการตรงต่อเวลา ครูจำเป็นต้องแบ่งเวลาการทำกิจกรรมอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้กระทบต่อกิจกรรมอื่น ๆ การเตรียมอุปกรณ์การสอนล่วงหน้าก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึง นอกจากนี้ ครูยังต้องสร้างกิจวัตรที่ดีให้กับผู้เรียน เช่น เมื่อผู้เรียนเข้ามาในห้องเรียน ผู้เรียนต้องรู้ว่าสิ่งแรกที่ควรทำคืออะไร และเมื่อเลิกเรียนต้องทำอะไร การจัดการห้องเรียนที่มีระบบจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ในห้องเรียน เช่น การสอนไม่ทันและความไม่เป็นระเบียบในห้องเรียน

โดยสรุป การเป็นครูที่ดีควรเริ่มจากการมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ เพราะทัศนคติจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครู และปฏิสัมพันธ์ของครูต่อผู้เรียน ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะผู้เรียนสามารถรับรู้ได้โดยอัตโนมัติว่า ครูคิดอย่างไรและต้องการอะไร เพื่อที่จะตอบสนองไปตามความต้องการของครู นอกจากนั้น ผู้เรียนยังยึดถือครูเป็นแบบอย่าง โดยการเลียนแบบการกระทำและคำพูดของครู การมีทัศนคติที่ดีจึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของคุณลักษณะอื่น ๆ การจัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมตามเป้าหมายการเรียนรู้และจัดให้มีการเรียนรู้แบบร่วมมือ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ การสนใจผู้เรียน สิ่งแวดล้อมในการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะของครู

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการสร้างแรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและการเป็นครูที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ									ความถี่
	Poole, Okefor & Sloan (1989)	Slavin, 1995 cited in Jacobsen, Eggen, and Kauchak, 1999	Jacobsen, Eggen & Kauchak (1999: 268-270)	Ryan & Deci (2000: 54)	Arends (2001: 90-91)	Brunning et al. (2004)	Kauchak & Eggen (2007: 127)	กรมวิชาการ, 2539: 18-24)	ทีศนา เขมมณี (2555: 120)	
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา										
3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้										
3.1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการและความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้	/				/	/	/	/	/	6
3.2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ	/		/	/	/		/	/	/	7
3.3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา		/	/	/	/			/	/	6
3.4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	/		/	/	/		/		/	6
3.5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ				/	/	/	/		/	5

จากตารางที่ 11 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการและความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ 3) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา 4) การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และ 5) มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลย เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ 2) ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ 3) วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ 4) ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ 5) ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ 6) ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รายละเอียดนำเสนอ ดังนี้

2.3.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Factor Analysis” นักวิชาการใช้คำเรียกหลายคำตามแนวคิดของแต่ละคน เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์ปัจจัย ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้คำว่า “การวิเคราะห์องค์ประกอบ” การวิเคราะห์องค์ประกอบมีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายว่าเป็นวิธีการวิเคราะห์พหุตัวแปร (Multivariate Analysis) อย่างหนึ่งที่ยพยายามที่จะทำให้ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ที่มีความซับซ้อนและหลากหลายให้สามารถทำความเข้าใจและนำไปใช้ได้ง่ายขึ้นด้วยการสร้างมิติหรือองค์ประกอบที่สามารถอธิบาย การเชื่อมโยงของตัวแปรภายในองค์ประกอบนั้นได้ (Dillon & Goldstein, 1984: 53) ซึ่งแฮร์ และคนอื่น ๆ (Hair, et al., 2006: 17) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ภาวะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Interrelationships) ในกลุ่มของตัวแปรจำนวนมาก และสามารถอธิบายตัวแปรเหล่านั้นได้เทอมของมิติหรือองค์ประกอบที่แฝงอยู่ (Underlying Factors) สอดคล้องกับออลโบรท์ และพาร์ค (Albright & Park, 2008: 1) ที่ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการค้นหากลุ่มตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ (Latent Variables or Factors) ที่มีจำนวนน้อย โดยที่สามารถรวบรวมจากความสัมพันธ์กลุ่มตัวแปรสังเกตได้ (Observed or Manifest Variables) จำนวนมากและองค์ประกอบที่ได้สามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้เหล่านั้นได้ รวมทั้งการชัน (Garson, 2009: 7) ก็ได้กล่าวสนับสนุนเพิ่มเติมว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาเปิดเผยโครงสร้างความสัมพันธ์ที่แฝงอยู่ในกลุ่มตัวแปรด้วยการลดจำนวนตัวแปรจำนวนมากให้เหลือตัวแปรหรือองค์ประกอบที่เกิดขึ้นใหม่น้อยลง ตลอดจน ดาร์ลิงตัน (Darlington, 2009: 5) ก็ได้กล่าวสนับสนุนอีกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว โดยมีเป้าหมายด้วยการค้นหาตัวแปรหรือองค์ประกอบใหม่ที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันโดยธรรมชาติกับตัวแปรอิสระเหล่านั้น (Darlington, 2009: 5) นอกจากนั้น ยังมีนักวิชาการทางการศึกษาได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เป็นเทคนิคหนึ่งของการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate Analysis) โดยพยายามลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่มาก ๆ ให้เหลือน้อยลงด้วยการอาศัยโครงสร้างและแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือการรวมกันระหว่างตัวแปรฐานเปลี่ยนสภาพตัวแปรให้เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัย (Factor) เพียงไม่กี่ปัจจัย (อโนทัย ตรีวานิช, 2541:

132) 2) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน และแต่ละองค์ประกอบคือ ตัวแปรแฝงอันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 122-123) 3) เป็นเทคนิคทางสถิติที่มีวัตถุประสงค์ในการลดปริมาณของตัวแปรให้มีจำนวนน้อยลง เพื่ออำนวยความสะดวกเข้าใจหรือการวิเคราะห์องค์ประกอบจะถูกนำมาใช้ในการกำหนดว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรจะสามารถอธิบายด้วยตัวแปรที่มีจำนวนน้อยลงได้หรือไม่ (สุทธิธัช คนกาญจน์, 2547: 28) 4) วิธีการที่จะอธิบายข้อมูลให้ง่ายขึ้นด้วยการลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลง โดยพยายามหาโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีจำนวนน้อยแทนตัวแปรจำนวนมาก ๆ (สำราญ มีแจ้ง, 2557: 20) 5) วิธีการสำหรับการตรวจสอบความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่สังเกตหรือวัดได้ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548: 115) 6) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งที่เป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรโดยการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและสร้างตัวแปรใหม่ เรียกว่า องค์ประกอบหรือปัจจัย (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2551: 214) และ 7) เป็นวิธีการทางสถิติที่ช่วยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน (สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2554: 92)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการทางการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง วิธีการทางสถิติที่สามารถช่วยจัดหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก ซึ่งความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นไปในทิศทางบวกหรือทิศทางลบก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละกลุ่มจะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย

2.3.2 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถอธิบายรายละเอียดได้ 7 ประการ ดังนี้

1) ช่วยลดจำนวนตัวแปรจำนวนมากซึ่งมีความร่วมกันหรือมีความสัมพันธ์กันทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยปัจจัยที่สร้างขึ้นใหม่จะประกอบด้วยค่าความร่วมกันของตัวแปร ๆ จะทำให้สามารถหาค่าขององค์ประกอบแต่ละหน่วยตัวอย่างได้ และเรียกค่าขององค์ประกอบว่า คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score) ซึ่งมีผลให้สามารถนำองค์ประกอบที่สร้างขึ้นใหม่ไปวิเคราะห์เทคนิคทางสถิติอื่น ๆ ต่อไปได้ เช่น การวิเคราะห์การถดถอย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม

2) จากองค์ประกอบที่สร้างขึ้นทำให้สามารถแก้ปัญหา กรณีที่ข้อสมมติหรือเงื่อนไขของเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติบางเทคนิคไม่เป็นจริง เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม และการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก ซึ่งมีเงื่อนไขว่าตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์ แต่ในทางปฏิบัติมักพบว่าตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัว มักมีความสัมพันธ์กัน

วิธีการแก้ปัญหาอีกอย่างหนึ่ง คือ การใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน และถ้าสามารถทำให้แต่ละองค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์กันแล้วจะสามารถใช้องค์ประกอบที่สร้างขึ้นใหม่เป็นตัวแปรอิสระในเทคนิคดังกล่าว

3) ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร ทราบว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากหรือมีความร่วมกันสูง ตัวแปรใดบ้างที่ไม่สัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย

4) การทราบความหมายขององค์ประกอบต่าง ๆ ทำให้เมื่อนำองค์ประกอบไปเป็นตัวแปรเพื่อวิเคราะห์ต่อไปนั้น เป็นสิ่งที่มีประโยชน์มากในทางปฏิบัติ เพราะทำให้เราสามารถอธิบายความหมายหรือเปรียบเทียบองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ได้ เช่น ตัวแปรเกี่ยวกับความพึงพอใจของลูกค้า มี 7 ตัวแปร เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ ลดลงเหลือ 2 องค์ประกอบ คือ ด้านคุณภาพในการบริการและด้านคุณภาพอาหาร ทำให้สามารถเปรียบเทียบได้ว่า ลูกค้ามีความพึงพอใจหรือไม่พอใจด้านใดมากกว่ากัน

5) ทำให้สามารถตรวจสอบยืนยันโครงสร้างของตัวแปรว่ามีลักษณะอย่างใดที่คาดไว้หรือไม่ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

6) ทำให้ทราบน้ำหนักหรือความมีส่วนร่วมของตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบต่าง ๆ

7) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรว่า มีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎีหรือไม่และสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงอย่างไร (Hair, et al., 2006: 17-18; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 124)

2.3.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

วัตถุประสงค์ของการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีผู้จำแนกไว้ 2 ลักษณะ คือ (สุทธิชัย คนการญจน์, 2547: 29; ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548: 115; สำราญ มีแจ้ง, 2557: 6)

1) เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรแฝงที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรที่สังเกตหรือวัดได้ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

2) เพื่อพิสูจน์ ตรวจสอบ หรือยืนยันทฤษฎีที่ค้นพบ เรียกว่า องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2.3.4 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2551: 215-216)

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จะใช้ในกรณีผู้ศึกษาต้องการรู้เกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร เช่น ถ้าสนใจจะวัดศักยภาพขององค์กรหนึ่ง ถ้าไม่มีความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรมาก่อนว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันมากหรือตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กันและไม่ทราบมาก่อนว่า จากตัวแปรที่วัดด้านต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ซึ่งมีเป็นจำนวนมากควรจะรวมกลุ่มเป็นองค์ประกอบอย่างไรและกี่องค์ประกอบ ตัวแปรใดบ้างที่ควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกันหรือ

องค์ประกอบที่สร้างขึ้นใหม่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ในกรณีนี้ ผู้ศึกษาควรใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปรและลดจำนวนตัวแปร

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือคาดไว้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือคาดว่าไม่มีตัวแปรใดบ้างที่ไม่มีความสัมพันธ์กันและคาดว่าอยู่ต่างองค์ประกอบกัน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดไว้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไร และจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าคลาดเคลื่อนหรือไม่

ทั้งนี้ มีนักวิชาการทางการศึกษาได้ให้ทัศนะไว้เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไว้มากมาย รัชนิกุล ภิญญานูวัฒน์ (2551: 115) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เป็นการนำตัวแปรสังเกตได้มาหาความสัมพันธ์เมื่อได้กลุ่มของตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องและความสัมพันธ์กันแล้ว ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่าคุณลักษณะที่ผู้วิจัยต้องการศึกษามีองค์ประกอบอะไรบ้าง องค์ประกอบนั้น ๆ วัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้อะไรบ้าง จากนั้นกำหนดเป็นโมเดลองค์ประกอบแล้วเก็บข้อมูลตัวแปรสังเกตได้ต่าง ๆ ที่กำหนด แล้ววิเคราะห์ว่าโมเดลที่กำหนดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

2.3.5 ขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 150-156; อโนทัย ตริวานิช, 2542: 133-134)

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1.1) การสร้างเมทริกซ์ความสัมพันธ์ (Correlation Matrix) ระหว่างตัวแปรทุกตัวเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวที่ใช้และช่วยประมาณการว่าตัวแปรใดควรอยู่ในการวิเคราะห์ขั้นต่อไป โดยผู้ศึกษาอาจจะตัดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ น้อยมาก (ค่าความสัมพันธ์ หรือ ค่า r จะต่ำประมาณ < 0.30) ออกจากการวิเคราะห์เพื่อจะทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบดีขึ้น เพราะจะมีจำนวนองค์ประกอบน้อยลงที่สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรทั้งหมดได้ดีกว่าที่จะรวมตัวแปรที่ควรตัดทิ้งไปไว้ใน การวิเคราะห์

1.2) การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) เป็นการหาองค์ประกอบจำนวนหนึ่งที่สามารถแทนตัวแปรทั้งหมดได้อย่างเพียงพอ วิธีการสกัดองค์ประกอบมีอยู่หลายวิธี เช่น

วิธีสกัดองค์ประกอบหลัก (Principle Component : PC) วิธีภูวณะน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood : ML) และวิธีแกนหลัก (Principle Axis Factoring: PAF)

1.3) การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) เป็นวิธีการที่จะทำให้ องค์ประกอบมีความหมายหรือเพื่อให้เกิดความชัดเจนว่า ตัวแปรใดเป็นสมาชิกขององค์ประกอบใด หรือแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง กล่าวคือ หลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบ แล้วจะทำให้ตัวแปรบางตัว ซึ่งแต่เดิมเป็นสมาชิกในหลายองค์ประกอบ กลายเป็นสมาชิกของ องค์ประกอบหนึ่งอย่างเด่นชัดกว่าเดิม การเป็นสมาชิกขององค์ประกอบตัวแปรใดดูได้จากค่าน้ำหนัก องค์ประกอบของตัวแปรนั้น วิธีการหมุนแกนองค์ประกอบมี 2 แนวทาง คือ การหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ทำให้องค์ประกอบที่ได้ไม่มีความสัมพันธ์กัน การหมุนแกนแบบมุมฉาก มีหลายวิธี เช่น Varimax Rotation Quartimax Rotation และ Equamax Rotation การหมุนแกน แบบมุมแหลม (Oblique Rotation) ทำให้องค์ประกอบที่ได้มีความสัมพันธ์กัน และได้ค่าความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบด้วยการหมุนแกนแบบมุมแหลมมีหลายวิธี เช่น Quartimin Rotation, Covarimin Rotation, Oblimin Rotation

1.4) การสร้างคะแนนองค์ประกอบ (Factor Scale) ของแต่ละหน่วยหรือคำนวณ ค่าองค์ประกอบรวม เมื่อหมุนแกนแล้วทำให้สามารถจัดตัวแปรหรือให้ความหมายแก่องค์ประกอบรวม แต่ละองค์ประกอบได้ ทำให้องค์ประกอบรวมที่ได้เป็นตัวแปรที่สร้างขึ้นใหม่ จึงควรมีการคำนวณค่าตัวแปรเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์เทคนิคต่อไป

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามแบบขั้นตอน การวิเคราะห์ร่วมกันดังกล่าวทั้ง 4 ขั้นตอน แต่ในขั้นตอนการเตรียมเมทริกซ์ความสัมพันธ์ต้องกำหนด ข้อมูลจำเพาะของโมเดล และระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ครั้งนี้มีความจำเป็นต้องใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยันจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของ ตัวแปรเป็นอย่างไร และใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยัน ความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดหมายหรือไม่ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1) ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ที่พยายามที่ตัดสินกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ที่มีความสัมพันธ์กันหรือเกี่ยวพันกันใน รูปแบบพื้นฐานของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม (Share Common Variance-covariance) (Schumacker & Richard, 2004: 168) เป็นเครื่องมือทางสถิติที่ใช้โมเดลสมการ โครงสร้าง (Strutural Equation Modeling : SEM) หรือเป็นโมเดลการวัดทางสถิติ (Measurement Model) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสังเกตได้อิสระกับกลุ่มตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ

(Muthen & Muthen, 2007: 49) ซึ่งเป็นเทคนิควิธีการทางสถิติแบบหลายตัวแปรอย่างหนึ่ง (Multivariate Techniques) ใช้ในการทดสอบหาตัวแปรหรือองค์ประกอบที่ใช้แทนค่าหรือตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เป็นเชิงโครงสร้าง (Hair, et al., 2006: 773) โดยเป็นส่วนหนึ่งของโมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งสามารถนำไปใช้ตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบและศึกษาความตรงเชิงโครงสร้างและประมาณค่าความเที่ยงแบบความคงที่ภายในของเครื่องมือ และเปรียบเทียบโครงสร้างตัวแปรหรือองค์ประกอบระหว่างกลุ่มประชากร (เสรี ชัดแจ้ง, 2547: 16) โดยเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่าองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ ประกอบไปด้วย ตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าองค์ประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ (สำราญ มีแจ้ง, 2557: 28)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากนักวิชาการทางการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง เทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หลายตัวแปร (Multivariate Analysis Techniques) โดยใช้ในการทดสอบเชิงเปรียบเทียบเทียบหาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างกลุ่มตัวแปร สังเกตได้กับตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบที่ใช้แทนตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปรทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2) ลักษณะข้อมูลที่นำมาใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้องการข้อมูลที่มีลักษณะ ดังนี้

1) ข้อมูลควรเป็นค่าต่อเนื่อง (Continuous) และมีลักษณะแจกแจงเป็นแบบปกติ แต่จากการพัฒนาโปรแกรม AMOS V.16.0 ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป มีวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์และการสร้างมาตรฐานให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกประเภทได้ (Categorical Data) รวมทั้งมีวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบพิเศษที่มีความแกร่งของการวิเคราะห์ (Robustness) ต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องลักษณะการแจกแจงข้อมูลเป็นแบบปกติ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้องการใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ โดยปกติควรใช้ข้อมูลอย่างต่ำ 100-200 หน่วยตัวอย่าง (เสรี ชัดแจ้ง, 2547: 22) ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีอัตราส่วนของจำนวนตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 1 ต่อ 10 (Maximize the Number of Observations per Variable, with a Minimum of 5 and Hopefully at Least 10 Observation per Variable) (Hair, et al., 2006: 112-113) และขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับใช้ในโปรแกรม LISREL ทั้งในการทดสอบความเหมาะสมของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และการประมาณค่าพารามิเตอร์ กลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดใหญ่พอสมควร

โดยแนะนำให้กำหนดเป็นอัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวแปรต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1 ต่อ 5 ถึง 1 ต่อ 10 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548: 28)

2.3) ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์ประกอบเชิงยืนยันมีข้อตกลงหลัก 2 ประการ คือ 1) ข้อตกลงทางสถิติ ข้อมูลควรมีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal Distribution) มีความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (Homoscedasticity) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นแบบเส้นตรง (Linear Relationship) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการแก้สมการถดถอย (Regression) หลายสมการ ซึ่งโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบมีเทอมหรือส่วนของความคลาดเคลื่อน (Error Terms) ที่เรียกว่า “เศษเหลือ” (Residuals) นั้น เศษเหลือมักมีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝงใดในโมเดล รวมทั้งต้องเป็นอิสระจากเทอมของความคลาดเคลื่อนอื่น ๆ แต่สามารถชดเชยหรือแก้ได้ด้วยการใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ และ 2) ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์ไม่มีข้อคำถามเดี่ยว ๆ หรือ กลุ่มใด อธิบายข้อคำถามอื่นในกลุ่มข้อมูลได้อย่างสมบูรณ์ หมายถึงข้อคำถามในเครื่องมือต้องไม่ซ้ำซ้อนกันหรือมีความสัมพันธ์กันสูงคะแนนจากข้อคำถามต้องมีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ (เสรี ชัดเข้ม, 2547: 23)

2.3.6 ขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Model Specification) ซึ่งเป็นการกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ในโมเดลองค์ประกอบ ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญในแผนผังโมเดลองค์ประกอบแสดงด้วยเส้นทางระหว่างตัวแปร ซึ่งใช้แทนสิ่งที่ผู้ศึกษาคาดการณ์ไว้ในทางปฏิบัติผู้ศึกษาอาจต้องศึกษาโมเดลองค์ประกอบหลายโมเดลที่แตกต่างกันไปตามหลักฐานที่น่ามาสนับสนุนหรือควรสร้างโมเดลทางเลือก (Alternative Models) ไว้หลาย ๆ โมเดลก่อนลงมือวิเคราะห์ข้อมูล

2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการระบุว่าโมเดลองค์ประกอบนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ เป็นค่าเดียวหรือไม่ ผู้ศึกษาต้องการทดสอบโมเดลระบุเกินพอดี (Over identified Model) ที่มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่า (ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของข้อคำถามหรือตัวแปรมากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า เช่น น้ำหนักองค์ประกอบ ความคลาดเคลื่อนในการวัด เป็นต้น ส่วนกรณีจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า เรียกว่า โมเดลระบุไม่พอดี (Under Identified Model) แต่ถ้าจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า เรียกว่า “โมเดลระบุพอดี” (Just Identified Model) (โปรแกรม AMOS ที่ใช้วิธี CFA สามารถทดสอบโมเดลองค์ประกอบได้ดีกับโมเดลระบุเกินพอดีเท่านั้น) หลักการทั่วไปในการกำหนดความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล ผู้ศึกษาควรมี

ตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 3 ตัว ต่อตัวแปรแฝง 1 ตัวที่เรียกว่า กฎสามตัวบ่งชี้ (Three Indicators Rule) แล้วกำหนดให้ตัวบ่งชี้ 1 ตัว เป็นตัวแปรอ้างอิงหรือการทำให้ตัวแปรแฝงเป็นค่ามาตรฐาน โดยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ของตัวแปรอ้างอิงเท่ากับ 1.00 การใช้ตัวบ่งชี้หลายตัววัดตัวแปรแฝงหนึ่งตัว ทำให้สามารถวัดลักษณะของตัวแปรแฝงได้หลายแง่มุม โมเดลที่มีข้อคำถามหลายข้อต่อตัวแปรแฝงหนึ่งตัว ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องมากขึ้น ค่าพารามิเตอร์แม่นยำ และค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรสังเกตได้เพิ่มขึ้น

3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Estimating the Parameter) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการแก้สมการโครงสร้างเพื่อหาค่าพารามิเตอร์ ซึ่งเป็นตัวไม่ทราบค่าในสมการ การประมาณค่าพารามิเตอร์ได้จากการใช้กลุ่มตัวอย่าง (ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้) ประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากร เช่น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) เป็นต้น กระบวนการหาค่าพารามิเตอร์ ควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญ 2 เรื่อง คือ 1) เรื่องความลำเอียงหรือค่าประมาณได้เท่ากับค่าพารามิเตอร์จริง ๆ หรือไม่ พิจารณาจากค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญของค่าพารามิเตอร์ ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญเหล่านั้นชี้ให้เห็นว่า ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณค่ามีโอกาสผิดพลาดเท่าใด และ 2) เรื่องประสิทธิภาพในการประมาณค่าพารามิเตอร์ วิธีที่ใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์มีประสิทธิภาพมากที่สุดแล้วหรือยัง หรือโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลดีหรือยังมีโมเดลทางเลือกอื่นที่สอดคล้องกับข้อมูลมากกว่าหรือไม่ พิจารณาจากค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล

4) การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the Data-model Fit) เป็นการประเมินความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบ โดยพิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ ในผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติเหล่านี้ใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีหรือไม่หรือแนะนำโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลอย่างไร ซึ่งกรณีโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลต้องปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐาน หรืออาจใช้ค่าสถิติที่ให้มากับผลการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลหรือปรับโมเดลใหม่ ค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้พิจารณาหรือตัดสินใจในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551: 15) ดังนี้ 1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Goodness of Statistic : χ^2) เป็นค่าสถิติใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์หรือโมเดลองค์ประกอบตามทฤษฎีที่เป็นสมมติฐานวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติไค-สแควร์ ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} > 0.05$) เป็นสิ่งชี้ว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะว่าผู้ศึกษาต้องการยืนยันสมมติฐานศูนย์ (Null Hypothesis) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระ (χ^2/df) โดยทั่วไปถ้าค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 2.00 ถือว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าไค-สแควร์สอดแทรก (Nated Chi-square) หรือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์

ซึ่งใช้เปรียบเทียบโมเดลคู่แข่ง (Competing Model) ถ้าค่าไค-สแควร์ สอดแทรกมีนัยสำคัญทางสถิติ โมเดลที่มีค่าไค-สแควร์น้อยกว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลที่มีค่าไค-สแควร์มากกว่า และ 2) ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนอื่น ๆ ได้แก่ ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness Fit Index : AGFI) มีค่ามากกว่า 0.90 ถ้าค่า GFI และดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่ามากกว่า 0.95 เป็นเกณฑ์หรือค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล เช่น ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual : SRMR) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

5) การปรับโมเดล (Model Modification) ในกรณีที่ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลชี้ว่าโมเดลองค์ประกอบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้ศึกษาสามารถปรับพารามิเตอร์ในโมเดลสมมติฐาน แล้วทดสอบผลการปรับโมเดล ในการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปให้ค่าดัชนีตัวแปร (Modification indices : MI) ดัชนี MI จะเสนอแนะว่าควรเพิ่มหรือตัดพารามิเตอร์ตัวใดออกจากโมเดลเพื่อให้โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลหลังจากปรับโมเดลแล้วโมเดลองค์ประกอบต้องสมเหตุสมผลและเป็นไปตามทฤษฎีที่คาดการณ์ไว้ ผู้ศึกษาต้องวิเคราะห์โมเดลที่ปรับใหม่ด้วยข้อมูลชุดเดิม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์และพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่ามีองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้อย่างไรบ้าง ในขั้นตอนการวิจัยลำดับต่อไป ขณะเดียวกัน การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยทั่วไปใช้วิธีการหลัก ๆ 2 วิธีด้วยกัน ประกอบด้วย 1) การสร้างและพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้จะเป็นมาตรวัดที่ใช้วัดอัตราหรือระดับของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูหรือตัวบุคคลว่าอยู่ในระดับใด และสามารถแสดงระดับของประสิทธิภาพปฏิบัติงานขององค์กรหรือตัวบุคคลได้ รวมทั้ง ยังใช้เพื่อการตรวจสอบและประมวลผลย้อนกลับประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี (Husel & Bell, 2001) สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม AMOS V.16.0

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

มอร์ส (Morse, 1958) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียดทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลงความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้นและในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

ฟรูม (Vroom, 1964: 225) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง

โวลแมน (Woleman, 1973: 95) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

กู๊ด Good (1973: 384) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงคุณลักษณะ สภาวะ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งผลมาจากการสนใจสิ่งต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่องาน

สมิธ (Smith, 1974: 16-19) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการเรียนรู้ หมายถึงผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้เรียนพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการเรียนรู้

เมนาร์ด (Maynard, 1975: 104) ได้ศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ซึ่งสรุปได้ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึก แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความสุขที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกอื่นๆ ความรู้สึกทางลบความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน และระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่าระบบความพึงพอใจ

โยเดอร์ (Yoder, 1985: 6) อธิบายความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่อได้รับผลตอบแทน ประโยชน์ที่ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจจากงานนั้น

พรอสเซอร์ และทริกเวลล์ (Prosser & Trigwell, 1999: 3) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการเรียนรู้ แต่ละคนที่ได้รับผลจากการเรียนของเขา จากเพื่อน จากครู เหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของความปลอดภัย ความพึงพอใจคือความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

เดลและคณะ (Dale et. al, 2006: 78-82) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้เรียนจะมีความรู้สึกพอใจในการเรียน เมื่อการเรียนนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านวัตถุและด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน

อิลียและพาร์ทริก (Elia and Partrick, 1972) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลในดานความพึงพอใจ หรือสภาพจิตใจของบุคคลว่า ชอบมากน้อยแค่ไหน

วูลแมน (Wolman, 1973) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพอใจ คือ ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อประสบผลตามสำเร็จตามความคาดหวังความต้องการจากแรงจูงใจ

วรูม (Vroom, 1987) กล่าวว่า ทศคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้เพราะทั้ง สองคำนี้จะหมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทศคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทศคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พอใจ

มุลลิน (Mullin, 1985) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทศคติของบุคคลที่มี ต่อสิ่งต่าง ๆ หลาย ๆ ด้าน เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ เกิดจากการที่มนุษย์มีแรงผลักดันบางประการในตนเองและพยายามจะบรรลุเป้าหมายบางอย่างเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการ หรือความคาดหวังที่มีอยู่และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วจะเกิดความพึงพอใจ เป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้น เป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก

คูลเลน (Cullen, 2001: 664) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกของ บุคคลทั้งที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาวที่มีต่อคุณภาพการบริการต่าง ๆ ทั้งในระดับแคบที่เกี่ยวกับ ลักษณะบริการ ที่มีต่อคุณภาพการบริการ เช่น ความรับผิดชอบ ความน่าเชื่อถือน่าไว้วางใจของผู้ ให้บริการ เป็นต้น และในระดับกว้างที่เป็นมุมมองของผู้รับบริการที่ได้จากบริการทุกประเภทที่นำไป เป็นข้อสรุปรวมความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ คือความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียดหรือความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่ได้ดุลยภาพในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ

นภารัตน์ เสือจงพรู (2554: 9) กล่าถึง ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบและความสุขที่มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อ ความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ

กิตติมา ปรีดีติลล (2559: 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบและพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ เมื่อได้รับการตอบสนอง

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญและมาตรการวัดความพึงพอใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ที่มีต่อการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะวัดความพึงพอใจ โดยประเมินจากการใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด ซึ่งเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจชนิดปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยประเมินค่า เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยกระบวนการพัฒนาแบบสอบถามความพึงพอใจ ผู้วิจัยคำนึงถึงโครงสร้างหลักในการสร้างและพัฒนาลักษณะของแบบสอบถามที่ดี ขณะเดียวกัน สอบถามความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนชุมชนหนองหิน

2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1) กลุ่มทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of Needs) (Maslow's, 1970: 176) เป็นทฤษฎีด้านความต้องการที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งได้สรุปไว้ว่า มนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ว่า บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกและไม่มีวันจบสิ้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมนั้น ความต้องการของบุคคลเรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับ การตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับขั้นต่อไปนี้

1.1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อคนยังไม่ได้มีการตอบสนอง

1.2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป คือ เป็นความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

1.3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในขั้นดังกล่าวข้างต้น ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

1.4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็น ความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน อยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

1.5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ อยากจะเป็นอยากจะได้ ตามความคิดของตน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคน จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละขั้นที่เกิดขึ้น การมุ่งใจตามทฤษฎีนี้ จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการตามลำดับขั้นที่แตกต่างกันออกไปและความต้องการ ในแต่ละขั้น จะมีความสำคัญกับบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการของ Maslow นี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องพยายามศึกษาความต้องการของผู้ร่วมงานอยู่เสมอว่า แต่ละคนมีความต้องการสิ่งใด เพื่อว่าจะสามารถสนองความต้องการของเขาได้ในระดับที่พึงพอใจ

2) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) ประกอบด้วยความต้องการ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และความต้องการอำนาจ ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจเกิดขึ้นพร้อมกัน โดยบางด้านสูง บางด้านต่ำก็ได้และไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเรียงเป็นลำดับ

3) Maynard W.Shelly ได้กล่าวถึงทฤษฎีความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ ความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ สิ่งหนึ่งที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจของมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากร หรือสิ่งไร้การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือการศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งไร้แบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการที่จะ

ทำให้เกิดความพอใจและความสุขแก่มนุษย์ ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุด เมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นความต้องการครบถ้วน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน จะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจหรือสิ่งเร้าในการทำงาน การสร้างสิ่งจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การที่ผู้เรียนจะเกิดความพึงพอใจในการเรียนนั้น ผู้เรียนต้องมีแรงจูงใจหรือสิ่งเร้าที่จะอยากเรียน ซึ่งผู้สอนต้องคำนึงถึงสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหลาย ๆ ด้าน เช่น การจัดบรรยากาศ สถานการณ์ เทคนิควิธีการสอนที่ดีให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนตามความต้องการ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กัน การยกย่องชมเชย การให้รางวัลให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและความสุขในความสำเร็จ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีจะทำให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียน

2.4.3 ความสำคัญของความพึงพอใจ

การที่ผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ รวมทั้งนักวิชาการด้านการบริการงาน หลายท่านได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรของตนก็เพราะเห็นถึงความสำคัญและผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเรื่องนี้ Davis (วรณารถ แสงมณี ,2547: 12-13) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานว่า

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 2) สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กร
- 3) เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและคำสั่ง
- 4) ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
- 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อการยิ่งขึ้น
- 6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
- 7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามที่กล่าวแล้วจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก รวมทั้งทำให้ผู้ทำงานมีความสุขอีกด้วย นอกจากนี้ ความพึงพอใจดังกล่าวยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551: 33) กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานให้บริการเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญเติบโตของงาน

บริการ ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ คือ จำนวนผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ การวัดระดับความพึงพอใจ ที่กล่าวมาข้างต้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการให้บริการขององค์กรประกอบกับระดับความรู้สึกของผู้มารับบริการในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ดังนั้น การวัดระดับความพึงพอใจ สามารถกระทำได้หลายวิธีต่อไปนี้

1) การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยการขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนด

2) การสัมภาษณ์ ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะจงใจให้ผู้ตอบคำถามตอบตามข้อเท็จจริง

3) การสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมทั้งก่อนการรับบริการ ขณะรับบริการและหลังการรับบริการ การวัดโดยวิธีนี้จะต้องกระทำอย่างจริงจังและมีแบบแผนที่แน่นอน จะเห็นได้ว่าการวัดความพึงพอใจต่อการให้บริการนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความสะดวกเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือได้

โยธิน แสงวดี (2551) กล่าวว่า มาตรวัดความพึงพอใจ สามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

1) การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะออกแบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร การควบคุมงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ

2) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

3) การสังเกต เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญและมาตรการวัดความพึงพอใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู เป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะวัดความพึงพอใจ โดยประเมินจากการใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจชนิดปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยประเมินค่า เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง

น้อยและน้อยที่สุด โดยกระบวนการพัฒนาแบบสอบถามความพึงพอใจ ผู้วิจัยคำนึงถึงโครงสร้างหลักในการสร้างและพัฒนาลักษณะของแบบสอบถาม ที่ดี

2.5 บริบทโรงเรียนโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 บ้านน้ำใส ตำบลหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย

รหัสไปรษณีย์ 42190 กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองหิน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โทรศัพท์ 042-852279

โทรสาร 042-852279 E-mail ccnonghin@gmail.com

เว็บไซต์ <http://www.gg.gg/ccnonghinloei>

เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

โรงเรียนชุมชนหนองหิน เนื้อที่ 14 ไร่ 96 ตารางวา โดยมีเขตพื้นที่บริการ 6 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 1 บ้านหนองหิน หมู่ที่ 2 บ้านภูหินกอง หมู่ที่ 4 บ้านปากนา หมู่ที่ 5 บ้านน้ำใส หมู่ที่ 7 บ้านน้ำใส และหมู่ที่ 13 บ้านรองป่าไผ่ ตำบลหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย

โรงเรียนชุมชนหนองหินก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2497 เดิมสังกัดกรมสามัญศึกษา โดยมี นายอารีย์ ศิริหาล้า เป็นครูใหญ่คนแรก นักเรียนทั้งหมด 61 คน ใช้อาคารชั่วคราวเป็นสถานที่เรียน ก่อนจะมาสังกัด สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน แต่เดิมมีชื่อโรงเรียนชุมชนบ้านหนองหิน และขอเปลี่ยนแปลงชื่อโรงเรียนเป็นโรงเรียนชุมชนหนองหิน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 มาจนถึงปัจจุบัน มีรายนามผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารศึกษารวม 11 สมัย ดังนี้

1. นายอารีย์ ศิริหาล้า พ.ศ. 2497-2497 ระยะเวลา 1 ปี
2. นายอำนาจ อินทร์เจริญ พ.ศ. 2497-2502 ระยะเวลา 5 ปี
3. นายทุม อินทร์เจริญ พ.ศ. 2502-2509 ระยะเวลา 7 ปี
4. นายทองคำ หล้าภูเขียว พ.ศ. 2509-2517 ระยะเวลา 8 ปี
5. นายเสรี พรหมศิริ พ.ศ. 2517-2523 ระยะเวลา 6 ปี
6. นายลพ แกล่งกันท์ พ.ศ. 2523-2528 ระยะเวลา 5 ปี
7. นายบุญเลื่อน น้อยผาง พ.ศ. 2528-2538 ระยะเวลา 10 ปี
8. นายคุณาวุฒิ บุคตาตวง พ.ศ. 2540-2548 ระยะเวลา 8 ปี
9. นายขวัญชัย คำมา พ.ศ. 2549-2557 ระยะเวลา 8 ปี
10. นายประสิทธิ์ ลุนใต้ พ.ศ. 2557-2562 ระยะเวลา 6 ปี
11. นายจักรภัทร จำปาอ่อน พ.ศ. 2562-ปัจจุบัน

แผนที่โรงเรียนชุมชนหนองหิน



วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนชุมชนหนองหิน มุ่งพัฒนาเด็กและผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สุขภาพกาย สุขภาพจิตสมบูรณ์ โดยครูและบุคลากรมืออาชีพ ภายใต้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ชุมชนมีส่วนร่วม ล้ำหน้าด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา สภาพแวดล้อมเหมาะสม มีระบบการประกัน คุณภาพภายในยั่งยืน และ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและพัฒนาเด็กระดับการศึกษาปฐมวัยให้มีความพร้อมทั้ง 4 ด้านตามวัย
2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีภูมิความรู้ คู่คุณธรรมตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีสุขพลานามัยสมบูรณ์
4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพทั้งด้านวิชาการเทคโนโลยี ดนตรีและกีฬา
5. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต
6. จัดการเรียนรู้อย่างครุมืออาชีพ
7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการมีส่วนร่วม
8. จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงที่ยั่งยืน
9. ส่งเสริมผู้บริหาร ครู เด็กและ ผู้เรียนให้มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและ รัชชธรรมชาติดและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ (Goal)

1. เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้
2. เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ได้
3. เด็กมีพัฒนาการด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม
4. เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐานและแสวงหาความรู้ได้
5. มีหลักสูตรครอบคลุมพัฒนาการทั้ง ๔ ด้าน สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น
6. จัดครูให้เพียงพอกับชั้นเรียน
7. ส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์
8. จัดสภาพแวดล้อมและสื่อเพื่อการเรียนรู้ อย่างปลอดภัย และเพียงพอ
9. ให้บริการสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์
10. มีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
11. ครูจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ
12. ครูสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข
13. ครูจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย

14. ครูประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก

15. ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ

16. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา

17. ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

18. ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

19. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

20. ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

21. ผู้เรียนการมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด

22. ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

23. ผู้เรียนมีการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและ หลากหลาย

24. ผู้เรียนมีสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม

25. เด็กและผู้เรียนมีความถนัด มีทักษะ ความสามารถพิเศษในการแข่งขัน เป็นที่ยอมรับและได้รับการยอมรับยกย่องในความสามารถด้านต่าง ๆ

26. มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

27. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

28. ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย

29. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

30. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

31. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

32. ครูจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

33. ครูมีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

34. ครูมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

35. ครูตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน

36. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

37. ผู้บริหาร ครู เด็ก และ ผู้เรียนให้มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและรักษั ธรรมเนียมและสิ่งแวดล้อม

อัตลักษณ์ของผู้เรียน ผู้เรียนสุขภาพดี มีความสุข
เอกลักษณ์ของสถานศึกษา บรรยากาศดี มากมีแหล่งเรียนรู้
สีประจำโรงเรียน เขียว ทอง
เขียว หมายถึง ความมีชีวิต ความสดใส
ทอง หมายถึง ความเจริญ รุ่งเรือง มีคุณค่า



ตราประจำโรงเรียน

ภายในวงกลม คือ ความรักความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
ภูเขาสามลูก คือ ภาระงานที่หนัก (ความรู้ คุณธรรม สุขภาพ)
เมฆสามก้อน คือ ผู้บังคับบัญชาการ 3 ระดับ
สายฟ้าสามสาย คือ พลังทั้ง 3 (โรงเรียน ชุมชน วัด)
อักษร ก ข ค ย่อมาจาก เก่ง ขยัน ความเป็น
หมวกปริญญา หมายถึง ครู **งอบ** หมายถึง ผู้ปกครองชุมชน
สายน้ำที่คดเคี้ยว หมายถึง การศึกษาอันยาวไกล
 ต้องใช้ความมานะ พยายามสูง
 และเนิ่นนานยิ่ง จึงจะสำเร็จ

ปรัชญาโรงเรียน สพ.พทา อส.สุโก มจ.โจ วิยส.โต คุณวา ภาเว
 วิชาการเด่น เน้นคุณธรรม นำจิตอาสา

บริบทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน

ในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดดังนี้

ด้านการมีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย

1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม

2) มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น

3) ผู้นำมีการยกระดับผู้ตามโดยการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น

4) ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม

5) สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย

1) มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร

2) มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น

3) มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา

4) มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

5) มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย

1) การร่วมคิดกำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไรและความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพอใจ

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ

3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง

2) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและ เนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็น ความสัมพันธ์ของเนื้อหา

3) ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ใน วิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง

4) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการ จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

5) ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนาสืบเสาะและหาคำตอบ ต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

ด้านการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย

1) ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชาและตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ ที่ชัดเจน

2) ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ

3) เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของ ท้องถิ่น

4) เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้

5) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ

6) เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมิน พัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

7) สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย

1) มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ

2) มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น

3) มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ

4) มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค

5) มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุมและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

6) มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 7 ตัวประกอบด้วย

1) มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์

2) มีปฏิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม

3) เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม

4) มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน

5) มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล

6) เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม

7) เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง

ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้

3) มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน

4) มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5) มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย

1) มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2) มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจในการมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน

3) มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

4) มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

5) มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย

1) การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการและความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้

2) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ

3) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา

4) การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

5) มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ใหม่ ทุมสี (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการมีสองระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระยะที่สองการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,876 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, 2560) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 320 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60–1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.98

ผลการวิจัย พบว่า

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 52 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นการพัฒนาครู จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ การพัฒนานักเรียน 13 ตัวบ่งชี้ และมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 33.46 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 34 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.49 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 533.75 (Chi-square = 33.46 df = 34 p = 0.49 GFI = 0.99 AGFI = 0.98 RMSEA = 0.000 CN = 533.75)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน

ดังนี้ 1) มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) 2) มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) 3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) 4) มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด และตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) เป็นแบบอย่างทางการสอน 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555: 157) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับข้าราชการครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับข้าราชการครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับข้าราชการครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลเพื่อใช้ตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ ครูปฐมวัย กลุ่มระดับสูง (MASTER TEACHER) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2554 ใน 20 จังหวัด จำนวน 2,364 คน (ครูปฐมวัย กลุ่มระดับสูง (MASTER TEACHER), 2554) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ครูปฐมวัย กลุ่มระดับสูง (MASTER TEACHER) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 580 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน (Multi –Stage Random Sampling) ซึ่งมีผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับข้าราชการครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย 68 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาข้าราชการครูปฐมวัย จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ และการพัฒนาผู้เรียนปฐมวัย จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และ 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับข้าราชการครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.25 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.869 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)

เท่ากับ 0.99 และความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (Chi-square = 1.25, df = 4, P = 0.869, ค่า GFI = 1.00, ค่า AGFI = 0.99, ค่า RMSEA = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมเกียรติ พละจิตต์ (2555: 141) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนดีเด่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนดีเด่น ในแง่ของการเกิดกระบวนการเกิด และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการอยู่ และผลสืบเนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเป็นการศึกษาเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่จะนำไปสู่การสร้างทฤษฎีฐานราก ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนดีเด่น มี 3 มิติ ดังนี้ 1) มิติบุคคล มี 15 ลักษณะ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความตื่นตัวและการปรับตัว ความท้าทาย ความสามารถสูง หลักการทำงาน การปรับปรุงงานและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การแก้ปัญหา การบริหารเวลา ความคิดสร้างสรรค์ ความใฝ่รู้และการแสวงหาความรู้ ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม เจตคติที่ดีต่ออาชีพและโรงเรียนและแรงจูงใจ 2) มิติทีม มี 24 ลักษณะ ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วม การสร้างกฎเกณฑ์ การสร้างทีมงาน การวางแผน การบริหารจัดการตนเอง การมอบหมายงาน การปรับปรุงงานและพัฒนางาน การพัฒนาทีมงาน การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี การติดตามงาน ความเสมอภาค ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศการทำงาน การเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานข้ามทีม การสื่อสารที่ดี ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ แรงจูงใจ ความกลมเกลียว และวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ และ 3) มิติโรงเรียน มี 25 ลักษณะ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม เกียรติประวัติของโรงเรียน การระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วน การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ เป้าหมายสูง การจัดโครงสร้างองค์กร ศักยภาพข้าราชการครู การกำหนดมาตรฐานงาน การสร้างทีมงานคุณภาพ ศักยภาพผู้เรียน หลักสูตร การวางแผน การปรับปรุงงานและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทีมงาน การแก้ปัญหา การสื่อสารที่ดี การประชาสัมพันธ์ การเอื้ออำนวยความสะดวก การนำระบบการพัฒนาคุณภาพเข้ามาประยุกต์ใช้ บรรยากาศการทำงาน ระบบฐานข้อมูล การติดตามงาน แรงจูงใจ และ วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ

จารุภัทร บุญส่ง (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางการสอนจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้

2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้

รัชฎาพร พิมพิชัย (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู มี 5 องค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน 3) การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน 4) การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน และ 5) การวัดและประเมินผล

วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) แบบอย่างทางการสอน 3) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 4) มุ่งพัฒนาผู้เรียน

กิตติชัย โคนัน (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อยและ 125 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาครูผู้มืออาชีพ มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ ด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 27 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมทางวิชาการ มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ และด้านการพัฒนากระบวนการคิด มีจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ และผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ พบว่า โดยมีค่าสถิติคือ $\chi^2 = 233.30$, $DF = 175$, $P\text{-value} = 1.00$, $\chi^2/DF = 1.33$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.94$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.03$, $RMSEA = 0.02$ และ $CN = 483.85$ โมเดลที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐาน

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สโตกคิล (Stogdill, 1974: 72-91) ได้วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำและสรุปว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียวไม่สามารถบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำได้อย่างเพียงพอไม่สามารถพยากรณ์หรือวิเคราะห์ภาวะผู้นำได้อย่างสมบูรณ์จากการสรุปงานวิจัยที่ได้ศึกษาจึงได้สรุปคุณสมบัติภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ดังนี้

1) คุณลักษณะทางด้านร่างกาย (Physical Characteristics) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ดีและคุณลักษณะทางด้านร่างกายเช่น อายุ ส่วนสูง น้ำหนัก และรูปร่างจะให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกันการมีส่วนสูงน้ำหนักที่มากกว่าไม่ได้เป็นเงื่อนไขของผู้ที่เป็นผู้นำเสมอไปแต่องค์กรจำนวนมากเชื่อว่า บุคคลที่มีรูปร่างใหญ่จะจำเป็นต่อการได้รับความเชื่อถือจากผู้ตามแนวคิดนี้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจการบังคับบัญชาหรือความกลัว

2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ภูมิหลังทางสังคมของผู้นำที่ถูกนำมาศึกษา เช่น การศึกษาสถานภาพทางสังคมและการเลื่อนชั้นทางสังคม (Social Mobility) โดยการศึกษาสรุปได้ว่า (1) สถานภาพทางสังคมที่สูงจะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเป็นผู้นำ (2) บุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ต่ำสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับสูงมากกว่าผู้นำที่มีการศึกษามากกว่าในอดีต

3) สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability) ตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาศึกษาเช่นสติปัญญาความเด็ดขาด (Judgment, Decisiveness) ความรู้ความคล่องแคล่วในการใช้คำพูด (Fluency of Speech) ผู้นำจะมีคุณสมบัติเช่นนี้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำแม้ว่าจะพบความสัมพันธ์ค่อนข้างสม่ำเสมอแต่ยังไม่สามารถสรุปได้อย่างเด็ดขาดต้องพิจารณาตัวแปรอื่นประกอบด้วย

4) บุคลิกภาพ (Personality) สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำจะมีบุคลิกภาพ ดังนี้ความสามารถในการปรับตัวมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นการมีความสมดุลในอารมณ์และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ความมีอิสระและความเป็นตัวของตัวเอง (Independence, Nonconformity) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Originality, Creativity) ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม (Personal integrity, Ethical Conduct) และความเชื่อมั่นในตนเองอย่างไรก็ตามบุคลิกภาพเหล่านี้อาจไม่สอดคล้องกันในผู้นำทุกกลุ่มและทุกองค์กร

5) คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-related Characteristics) คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้นำ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Achievement drive, desire to Excel) ความปรารถนาที่จะรับผิดชอบ (Drive for Responsibility) ความคิดริเริ่มไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence against Obstacles) รับผิดชอบในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ (Responsible in pursuit of Objectives) และการมุ่งงาน (Task Orientation)

6) คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) คุณลักษณะทางสังคมของผู้นำที่ถูกพิจารณาว่าเป็นรากฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จในการเป็นผู้นำ คือ ความสามารถในการประสานความร่วมมือ (Ability to enlist Cooperation) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Administrative ability) ความปรารถนาที่จะร่วมมือกับบุคคลอื่น (Cooperativeness) ความนิยมแพร่หลายและมีเกียรติ (Popularity, Prestige) การชอบสังคมและการมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Sociability, Interpersonal skill) การมีส่วนร่วมทางสังคม (Social Participation) รู้จักกาลเทศะและมีทักษะด้านการทูต (Social Diplomacy)

กอร์แมน Gorman (1993 อ้างถึงใน ใหม่ ทุมสื, 2560: 23) ได้ศึกษาจากกรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 10 คน เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารเวลาและพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการโดยแบ่งผู้บริหาร โรงเรียนออกเป็นสามประเภทคือ ผู้จัดการโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษาและผู้นำทางวิชาการ พบว่ามีลักษณะที่เหมือนกันคือ การบริหารเวลาที่มีประสิทธิผลและภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น เป็นไปเพื่อการมุ่งเน้นเป้าประสงค์ การจัดลำดับความสำคัญโดยเจตนา การยิ่ดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การสื่อสารรัดกุมและมีจุดมุ่งหมาย การค้นหาปัญหาเชิงรุก การมอบหมายงานโดยการสร้างคณะทำงาน การรักษาบัญชีรายการว่าต้องทำอะไรและการควบคุมสิ่งรบกวน เป็นที่เข้าใจกันดีว่า ผู้นำทางวิชาการ ต้องเป็นผู้จัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล แต่ผู้จัดการเวลาที่มีประสิทธิผล ก็ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนที่ทำตัวเป็นผู้จัดการโรงเรียนมักจะพอใจอยู่กับตัวเองและถูกครอบงำไปด้วยอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่ถาโถมเข้ามา ผู้บริหารโรงเรียนที่ทำตัวเป็นผู้บริหารการศึกษาจะห่วงใยโรงเรียนและกิจการต่าง ๆ ที่อยู่ภายใน ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะมองกว้างโดยตระหนักว่า โรงเรียนจะอยู่ในภาพสังคมที่กว้างอย่างไร

บลาช และบลาช Blase & Blase (2001 อ้างถึงใน กมล ตราชู, 2553) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการได้ข้อสรุปหนึ่งว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจน แสดงบทบาท ผสมผสานโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) และการตัดสินใจร่วมกัน (Shared Decision Making) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครูในทางความรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ที่ได้จากงานวิจัย มีข้อเสนอสำหรับการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นเรื่องต่อไปนี้ 1) เน้นการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด 2) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และการวิพากษ์ 3) มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงานการจัดการเรียนรู้ และ 4) สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์กร

เซอร์รนา และมอสส์ (Suranna & Moss, 2002) ทำการวิจัยค้นหาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร 4) รับบทบาทเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่น และ 5) ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย

ครราวเธอร์ และคณะ (Crowther et. al., 2002) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือในโรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤต โดยศึกษาเป็นเวลา 5 ปี ในประเทศออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยได้พบองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู 6 ประการ เรียงลำดับตามความสำคัญน้อยไปหามาก ดังนี้ 1) การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวกเกี่ยวกับการมีหนทางที่ดีกว่าเสมอ 2) มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และการประเมิน 3) ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นในโรงเรียนบนรากฐาน การจัดการเชิงระบบขององค์กรที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น 4) เผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์กร 5) แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง และ 6) อารมณ์รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ

ฮอย และฮอย (Hoy and Hoy, 2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทางวิชาการว่า บทบาทที่สำคัญที่สุด ของผู้นำคือเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้นำโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ ครูเป็นผู้ทำการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักสูตรและการสอนและเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยม 2) การพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน 3) การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ที่ดีที่สุด 4) ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 5) การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง 6) การพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนและพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ 7) ปรับปรุงการเรียนของผู้เรียน 8) ปรับปรุงกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ 9) การนิเทศการให้ความร่วมมือความเป็นเพื่อนร่วมงานความชำนาญการและทีมงาน

แมคเนลล์, คาวานาห์ & ซิลคอกซ์ (MacNeill, Cavanagh and Silcox, 2003) ได้ระบุว่า ผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมหลายประการ ประกอบด้วย 1) คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียนโดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นการมีส่วนร่วม 3) ทำให้ครูและผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ 4) นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน 5) พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู 6) เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร 7) ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู 8) ให้ความสำคัญแก่การจัดการเรียนรู้มากกว่าการบริหารทั่วไป 9) สร้างสรรค์และ

แลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน 10) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 11) ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาโรงเรียน

ยอร์ก-บาร์ และดัก (York-Barr & Duke, 2004) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาจำแนกลักษณะภาวะผู้นำของครูออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่ใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน 5) การส่งเสริมวิชาชีพครู และ 6) การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู

อลิค-มิเอลแคร์ค และฮอย (Alig-Mielcarek & Hoy, 2005) ได้ทำการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการมีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงได้ ความจริงแล้ว บทบาทนี้มีผลทางอ้อมที่ได้ผลตรงนั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของโรงเรียน รูปแบบและการวัดผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่สำคัญและช่วยให้นักวิจัยคนอื่น ๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้ เป็นที่สงสัยกันว่าความเข้าใจเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าที่มีบริบทเหมาะสม เพื่อการใช้ภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นหันไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นทางวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกันกับครูจัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน ฟังเสียงของครู และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน เพิ่มความหลังที่สั่งสมกันมาให้กับโรงเรียน และส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียนภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ใช่กระสุนมหัศจรรย์ แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักการของ ผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จได้ ถึงเวลาที่จะต้องเคลื่อนไปให้มากกว่า คำบรรยายสวยหรูของคำว่าภาวะผู้นำไปสู่การทำงานหนัก เพื่อเข้าใจธรรมชาติที่ซับซ้อนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนในท้ายที่สุดเราก็ต้องหาสมบัติมีค่าของโรงเรียนต่อไปสมบัติมีค่าอย่าง เช่น การเน้นทางวิชาการซึ่งผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อเอาชนะความล่าช้าที่เป็นลบของสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

ฟูลลันน์ (Fullan, 2008) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูคือ 1) มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย

คิมเบอลี (Kimberly, 2009: 114-118) ได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มิวีสัยทัศน์ (Vision) 2) กระจายความเป็นผู้นำ

อย่างมืออาชีพ (Professional Leadership Attributes) 3) มีอิทธิพลของความเป็นผู้นำในการจัดการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (Influence of This Leadership on Teachers' Instructional Practices) 4) มีความพยายามในการปรับปรุงงาน (Efforts toward Improvement) และ 5) มีความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ (Construction)

ซีทัม (Cheatham, 2010: 94-96) ได้ศึกษา รวบรวมและกำหนดคุณลักษณะองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Frames the School's Goals) 2) สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ (Communicates the School's Goals) 3) นิเทศและประเมินการสอน (Supervises and Evaluates Instruction) 4) การร่วมพัฒนาหลักสูตร (Coordinates the Curriculum) 5) ติดตามความก้าวหน้าผู้เรียน (Monitors Student Progress) 6) บริหารเวลาในการจัดการจัดการเรียนรู้ (Protects Instructional Time) 7) สร้างวิสัยทัศน์ (Maintains High Visibility) 8) จูงใจข้าราชการครู (Provides Incentives for Teachers) 9) การส่งเสริมการพัฒนายอย่างมืออาชีพ (Promotes Professional Development) และ 10) จูงใจให้เกิดการเรียนรู้ (Provides Incentives for Learning)

โอดิวโร (Oduro, 2012: 82) ได้ศึกษาและกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 13 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีเป้าหมาย (Goals) 2) โน้มน้าวให้เกิดการสนับสนุนจากชุมชนที่เข้มแข็ง (Tend to Have Strong Community Support) 3) ลงมือปฏิบัติและสร้างแรงบันดาลใจ (Practicing and Aspiring) 4) มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Influenced by Personal Factors) 5) สร้างเงื่อนไขในบริบทที่ดีแก่โรงเรียน (Contextual Conditions of a School) 6) เข้าใจหลักการบริหารทรัพยากรทั้งสี่ คือ คน งบประมาณ วัสดุ และการบริหารจัดการ (Understanding How the Four Sources) 7) เข้าใจในหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ (Instructional Domain of Curriculum) 8) มีเทคนิคในการส่งเสริมการสอนผู้เรียน (Coaching for Students) 9) สร้างผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการแก่ผู้เรียน (Making the Academic Achievement of Students) 10) พัฒนาผลสะท้อนกลับ (Develop Reflective Practices) 11) ประเมินทักษะภาวะผู้นำและสมรรถนะของตัวเองอยู่เสมอ (Evaluate the Presence or Absence of Leadership Skills or Competencies) 12) พัฒนาทักษะ (Improving Skills) และ 13) กล้าเผชิญต่อความจริงที่เปลี่ยนแปลง (Confront the Reality of How the Changing Demographics)

แมคโดนัลด์ (McDonald, 2012: 67) ได้ศึกษาและกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) กำหนดพันธกิจของโรงเรียน (Defining School Mission) 2) สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicates the School's Goals) 3) บริหารจัดการโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ (Managing the Instructional Program) โดยการจัดทำหลักสูตรร่วมกัน การนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล และ 4) การพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ (Developing School Learning Climate)

ลิตตานา (Littana, 2013) ได้ศึกษาและสรุปภาวะผู้นำทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

- 1) การมีทักษะภาวะผู้นำที่เหนือกว่า (Super leadership skills) 2) การมีระบบดูแลช่วยเหลือครอบครัวผู้เรียนที่เข้มแข็ง (Strong Family Support System) 3) การพยายามติดตามและตรวจสอบด้วยความเสียสละ (Dedicated Mentoring Efforts) 4) การมองในเชิงบวก (Positive Role Models) และ 5) การพัฒนากระบวนการคิด (Thinking Process Development)

เพอร์ท (Peart, 2014: 62) ได้ศึกษาและพบว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

เคแกทล่า (Kgatla, 2015: 67) ได้ศึกษาและกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ (Defining the School's Mission) 2) การมีภาวะผู้นำในหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Leadership in the Curriculum and Instruction) 3) การสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก (Promoting a Positive Learning Climate) 4) การสังเกตและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ (Observing and Improving Instruction) และ 5) การประเมินโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ (Assessing the Instructional Program)

ปีเตอร์สัน (Peterson, 2015: 75) ได้ศึกษาและกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 6 ประการ ได้แก่ 1) การมีหลักเกณฑ์ของการสร้างวัฒนธรรม (Criteria of Creating a Culture) 2) การวางแผนด้วยข้อมูล (Planning with Data) 3) การจัดการหลักสูตร (Aligning Curriculum) 4) การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ (Improving Instruction) 5) การให้ชุมชนมีส่วนร่วม (Engaging Communities) และ 6) การปิดช่องว่างของปัญหา (Closing the Gap)

จอห์นสัน ลี (Johnson-lee, 2015: 89) ได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสอนงานและติดตามให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการครู (coaching and Mentoring Teachers) 2) การพัฒนาและศึกษาทบทวนหลักสูตร (Developing and Reviewing the Curriculum) 3) การสร้างรูปแบบแนวทางปฏิบัติทางวิชาการแก่ข้าราชการครู (Modeling Instructional Practices for Teachers) 4) การดำเนินการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ (Conducting Informal Observation) 5) การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาข้าราชการครูมืออาชีพ (Facilitating Teacher Professional Development) 6) การพัฒนาข้าราชการครูให้เป็นผู้นำทางการจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ (Professionally Developing Themselves as Instructional Leaders) 7) การดำเนินการสังเกตอย่างเป็นทางการ (Conducting Format Observations) และ 8) การรับฟังผลการสะท้อนกลับจากข้าราชการครู (Providing Teachers with Written Instructional Feedback)

รอดริเควซ (Rodriquez, 2015: 54) ได้ศึกษาและกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) มุ่งสร้างความตระหนัก (Focus and Awareness) 2) รับผิดชอบต่อ

ความต้องการของผู้เรียน (Greater Responsiveness to Student Needs) 3) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน (Enhanced Classroom Climate) และ 4) นำผลลัพธ์มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา (All of Which Impact Student Outcomes)

Le Duc Quang (2016: Abstract) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยครูเขตภาคกลาง สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 2) สร้างและพัฒนาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 3) ตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยครู เขตภาคกลาง สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) ดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ และการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในวิทยาลัยครูเขตภาคกลาง สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ปีการศึกษา 2557 จำนวน 291 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การออกแบบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย การร่างรูปแบบ การปรับปรุงรูปแบบและทำการยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยครูเขตภาคกลาง สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 คน ระยะที่ 3 การทดลองใช้และสรุปผลการทดลอง โดยนำรูปแบบที่ได้ไปทดลองใช้กับครูในวิทยาลัยครูกวางตรี สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน 20 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

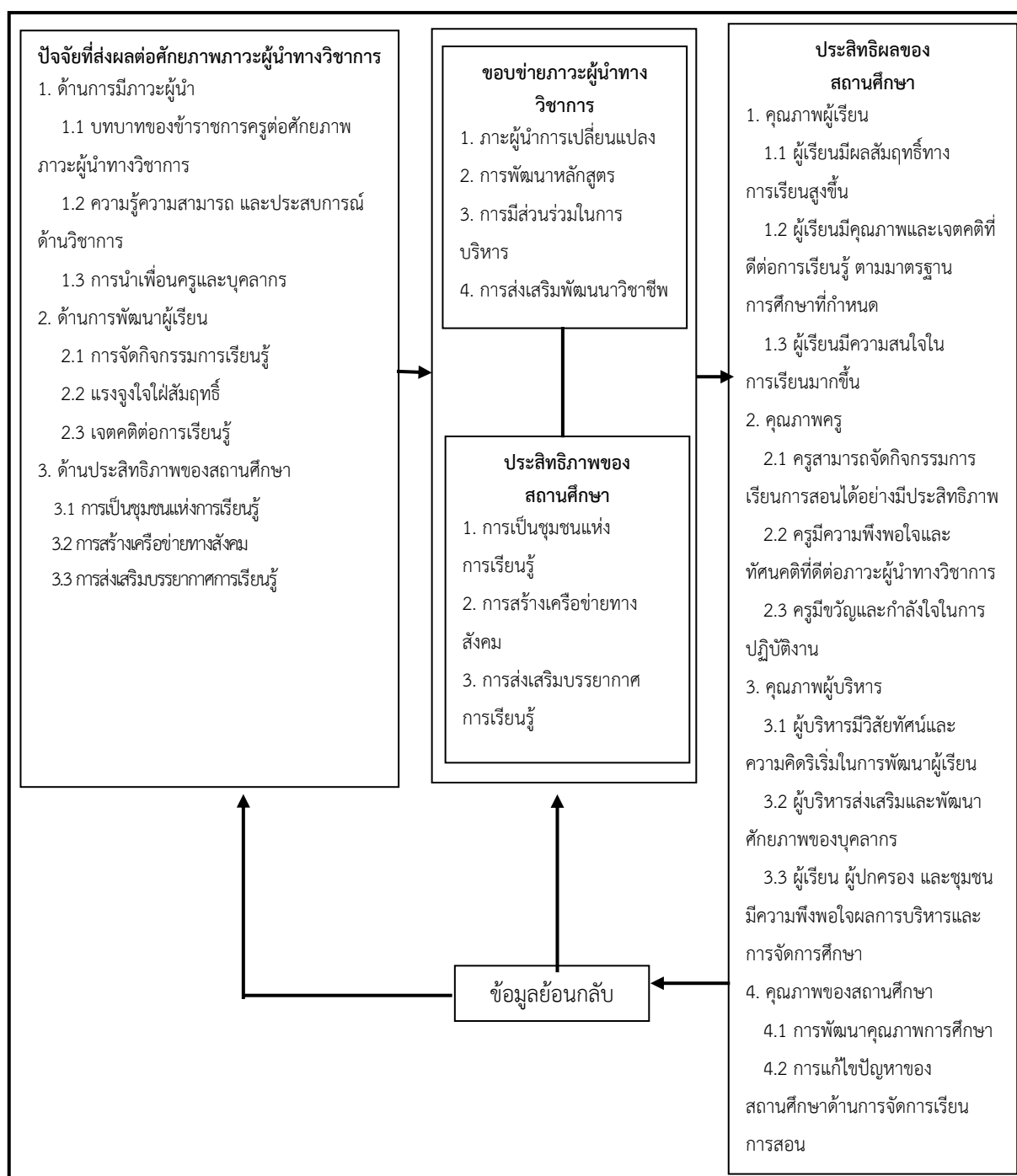
1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยครูเขตภาคกลาง สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มี 5 องค์ประกอบหลัก และ 15 องค์ประกอบย่อย ดังนี้คือ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้และสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน มี 4 องค์ประกอบย่อยคือ ความเข้าใจหลักสูตรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง การใช้และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการสอน 3) ด้านการส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ความคาดหวังต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเพิ่มพูนความก้าวหน้าของผู้เรียน 4) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดและสะท้อนผลงาน และการสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูผู้สอน ผู้เรียนและชุมชน 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษามี 2 องค์ประกอบย่อยคือ ให้ความสำคัญแก่การวิจัย และมีความรู้และทักษะการทำวิจัย สำหรับตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู รวมทั้งสิ้นมี 75 ตัวชี้วัด

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยครู เขตภาคกลาง สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหากระบวนการพัฒนาและการวัดและประเมินผล

3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยครูเขตภาคกลาง สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม พบว่า ระยะระหว่างการทดลองรูปแบบผลค่าเฉลี่ยของคะแนนการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสูงกว่าก่อนการทดลอง และในระยะติดตามผลสูงกว่า ระยะระหว่างการทดลองรูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยครูเขตภาคกลาง สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามให้สูงขึ้นได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวคิดสำคัญที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู คือ ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยผู้วิจัยดำเนินการ 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 2 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระยะที่ 3 รับรององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ผู้วิจัยแสดงระยะของการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละระยะเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดดังภาพที่ 9

ระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาในระยะนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู เพื่อหาแนวคิด หลักการ ตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครู เป็นพื้นฐานในการกำหนดวิธีการหรือกระบวนการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู เพื่อส่งเสริมพัฒนาครู และโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครู เพื่อหาแนวคิด หลักการและองค์ประกอบที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูเพื่อพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูและตัวบ่งชี้ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ

การศึกษาในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 วิธีการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ดังนี้ ความหมายของผู้นำ ความหมายของภาวะผู้นำ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของข้าราชการครู แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู การศึกษาในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ได้ดำเนินการดังนี้

สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา เป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู

2.2 กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู เพื่อนำมาส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.2.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาเอก หรือสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา
- 2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามาไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.2.2 กลุ่มศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาเอก หรือไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ที่เกี่ยวข้องกับทางการศึกษา
- 2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.2.3 กลุ่มข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หรือ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้
- 2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หรือครูเชี่ยวชาญ ด้านการจัดการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้าราชการครูและผู้เรียน ผู้วิจัยมีกระบวนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

2.3.1 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

2.3.1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู และการสร้างแบบสัมภาษณ์ (สิน พันธุ์พินิจ, 2554: 167-168)

2.3.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารในข้อ 2.3.1.1 เพื่อนำมา กำหนดประเด็นที่ต้องการทราบเกี่ยวกับองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู จากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ศิษยานุเทศ์และข้าราชการครู

2.3.1.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ข้าราชการครู ครูผู้สอนและผู้เรียน ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.3.1.4 กำหนดกรอบแนวคิด เนื้อหา ประเด็น ขอบข่ายโครงสร้างของคำถาม และรูปแบบการสัมภาษณ์ ซึ่งมีจุดเน้นในเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

2.3.1.5 ร่างคำถามแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ศิษยานุเทศ์และข้าราชการครู ประกอบด้วย

- 1) ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
- 2) ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครู ประเด็นหรือสาเหตุที่ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนตกต่ำหรือด้อยคุณภาพ กระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1) ท่านมีแนวคิด ว่า สภาพองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทาง วิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบันมีปัญหาหรือไม่ และปัญหานั้นมีลักษณะอย่างไร ในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของ ข้าราชการครูในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยพัฒนาความสามารถ ของเพื่อนร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจและ วิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร โดยมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของเพื่อน ร่วมงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม

2.1.2 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของ ข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

2.1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

2.1.4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของ ข้าราชการครูในการส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหาหลักสูตร ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม

2.1.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของ ข้าราชการครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้สอน ผู้เรียน สิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.1.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ข้าราชการครูให้การส่งเสริม สนับสนุนคุณลักษณะของผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ของตนเองที่ฝึกฝนในการเรียนรู้ แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ให้สำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบ มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรคและมีความอดทนสูง จะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2.1.7 เจตคติต่อการเรียนรู้ หมายถึง ข้าราชการครูสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีความรู้สึก นึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรมหรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อประสบการณ์หรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ การเกิดเจตคติเป็นผลมาจากสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิม การถ่ายทอดจากบุคคล สื่อต่าง ๆ และความต้องการของบุคคล เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาเจตคติของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับ กลุ่มอ้างอิงและบุคคลอ้างอิง ซึ่งใช้อิทธิพลทางสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นตัวแบบ สามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ความเชื่อ และเกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้

2.1.8 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่โรงเรียนมีการส่งเสริมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันออกเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อตนเองและผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

2.1.9 การสร้างเครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารในการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่ม สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เข้ามารวมพลังด้วยการมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ จัดให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

2.1.10 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการสร้างแรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและการเป็นครูที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.2) ท่านมีแนวคิด ว่า องค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครู ที่ควรส่งเสริม พัฒนาให้แก่ผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีองค์ประกอบอย่างไร ในประเด็นดังต่อไปนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยพัฒนาความสามารถของเพื่อนร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร โดยมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของเพื่อนร่วมงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม

2.2.2 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของ ข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

2.2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

2.2.4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหาหลักสูตร ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม

2.2.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้สอน ผู้เรียน สิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.2.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ข้าราชการครูให้การส่งเสริม สนับสนุนคุณลักษณะของผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ของตนเองที่ฝึกฝนในการเรียนรู้ แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ให้สำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบ มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรคและมีความอดทนสูงจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2.2.7 เจตคติต่อการเรียนรู้ หมายถึง ข้าราชการครูสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีความรู้สึก นึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรมหรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อประสบการณ์หรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ การเกิดเจตคติเป็นผล มาจากสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิม การถ่ายทอดจากบุคคล สื่อต่าง ๆ และความต้องการของบุคคล เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาเจตคติของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับ กลุ่มอ้างอิงและบุคคลอ้างอิง ซึ่งใช้อิทธิพลทางสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นตัวแบบ สามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ความเชื่อ และเกิดการ เรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้

2.2.8 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่โรงเรียน มีการส่งเสริมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันกัน แลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันออกเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อตนเองและผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

2.2.9 การสร้างเครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารในการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่ม สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เข้ามารวมพลังด้วยการมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ จัดให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

2.2.10 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการสร้างแรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและการเป็นครูที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.3.1.6 นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องของคำถาม ความเหมาะสมในการใช้ภาษาและการสื่อความหมาย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. ผอ.ธีระชัย นนพิภักดิ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
2. ดร. สาส์นลิขิตชัย พลไธสง ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

3) ดร. รัตนาภรณ์ คำมูล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

4) ดร. กมลชนก วงษ์ปัจฉิม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

5) ดร. อรุณรสมิ์ บำรุงจิตร์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

2.1.3.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา ผลการวิเคราะห์ค่าความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.28

2.1.3.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.1.3.9 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์และกลุ่มข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วย

1) ดร. อภิชา ธีระพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น

2) ดร. ทิพยวรรณ แพงบุผา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านตาต ตำบลบ้านตาต อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

3) ดร. เมธาวดี เคหบาล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1

4) ดร. สุภากร สิมลี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

5) ดร. อรุณรสมิ์ บำรุงจิตร์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

6) ดร. ดารา วิมลอักษร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000 โดยดำเนินการ ดังนี้

2.4.1 ติดต่อประสานงานกับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน เพื่อขอสัมภาษณ์พร้อมทั้งนัดหมายวันเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ บันทึกข้อมูลลงในแบบสัมภาษณ์และบันทึกเสียงตั้งแต่เริ่มต้นจนจบการสัมภาษณ์

2.4.2 ติดต่อประสานงานกับศึกษานิเทศก์ เพื่อขอสัมภาษณ์พร้อมทั้งนัดหมายวันเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ บันทึกข้อมูลลงในแบบสัมภาษณ์ และบันทึกเสียงตั้งแต่เริ่มต้นจนจบการสัมภาษณ์

2.4.3 ติดต่อประสานงานกับกลุ่มข้าราชการครู เพื่อขอสัมภาษณ์พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ บันทึกข้อมูลลงในแบบสัมภาษณ์ และบันทึกเสียงตั้งแต่เริ่มต้นจนจบการสัมภาษณ์

2.5 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.5.1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูเพื่อพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูและตัวบ่งชี้ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.5.2 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู การศึกษาในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู จากการสัมภาษณ์

2.5.3 นำข้อมูล ข้อ 2.5.1 และ 2.5.2 มาสร้างและพัฒนาเครื่องมือการพัฒน่องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูเพื่อพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูและตัวบ่งชี้ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.5.4 โดย องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 10 ตัวแปรแฝง 54 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ และ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

A	หมายถึง	องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ
A1	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
AA1.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม
AA1.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น
AA1.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น
AA1.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม
AA1.5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
A2	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร
A2.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร
A2.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น
A2.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา
A2.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
A2.5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
A3	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม
A3.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพอพึงพอใจ

- A3.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่
ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ
- A3.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจาก
การดำเนินงาน
- A3.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุง
แก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- A4 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ
- A4.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action
Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข
โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิด
ด้วยตนเอง
- A4.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบ
บูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิด
การเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็น
ความสัมพันธ์ของเนื้อหา
- A4.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร
มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการ
จัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง
- A4.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำ
ความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน
และการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง
- A4.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
(Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มี
พันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ
เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
- B หมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
- B1 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- B1.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์
รายวิชาและตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน

- B1.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ
- B1.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา และสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรม และความต้องการของท้องถิ่น
- B1.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- B1.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ
- B1.6 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
- B1.7 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 7 สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้
- B2 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- B2.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ
- B2.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น
- B2.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ
- B2.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค
- B2.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ
- B2.6 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ

B3	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้
B3.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์
B3.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปฏิกิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม
B3.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม
B3.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน
B3.5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล
B3.6	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม
B3.7	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง
C	หมายถึง	องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา
C1	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
C1.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสารประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
C1.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้
C1.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม
C1.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดทำงบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- C1.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- C2 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม
- C2.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- C2.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน
- C2.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
- C2.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
- C2.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง
- C3 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
- C3.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้
- C3.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ
- C3.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา
- C3.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้
อย่างหลากหลาย
- C3.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.6 การตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ

2.6.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ในการตรวจสอบองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูที่ออกแบบไว้ ซึ่งผู้วิจัยนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายชื่อตามข้อ 2.3.1.6) ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรง

เชิงเนื้อหา (IOC) ปรับปรุงเครื่องมือวิจัยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีเกณฑ์พิจารณาความเหมาะสม ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าประเด็นการสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าประเด็นการสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าประเด็นการสอบถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
- นำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ย 0.86 แสดงว่า ประเด็นการสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นว่า เป็นแบบสอบถาม ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการแสดงพฤติกรรมของครูในการมีศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการและไม่มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

2.6.2 นำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้กับข้าราชการครูโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทุกข้อ ผลปรากฏว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.707 ถึง 0.742 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (α -Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า 0.728

2.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

2.7.1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษานิเทศก์และข้าราชการครู นำไปวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

2.7.2 ตรวจสอบความถูกต้องกับความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยใช้ Index of Item-Objective Congruence: IOC โดยมีเกณฑ์ดังนี้ ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าขัดแย้งกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าขัดแย้งกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่

2.7.3 ตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามการพัฒนางองค์ประกอบ ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสม โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศ ภายใน นำผลการประเมิน มาหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การแปลผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 102)

5 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยตรวจให้คะแนนองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ในการพัฒนางองค์ประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51–5.00	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
2.51–3.50	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยมาก

โดยเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่า องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูมีความเหมาะสม และสามารถนำไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทาง วิชาการของข้าราชการครู ค่าเฉลี่ยที่ได้ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D.= 0.233) องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนา ผู้เรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D.= 0.326) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D.= 0.339) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.8 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการบรรยายข้อมูล

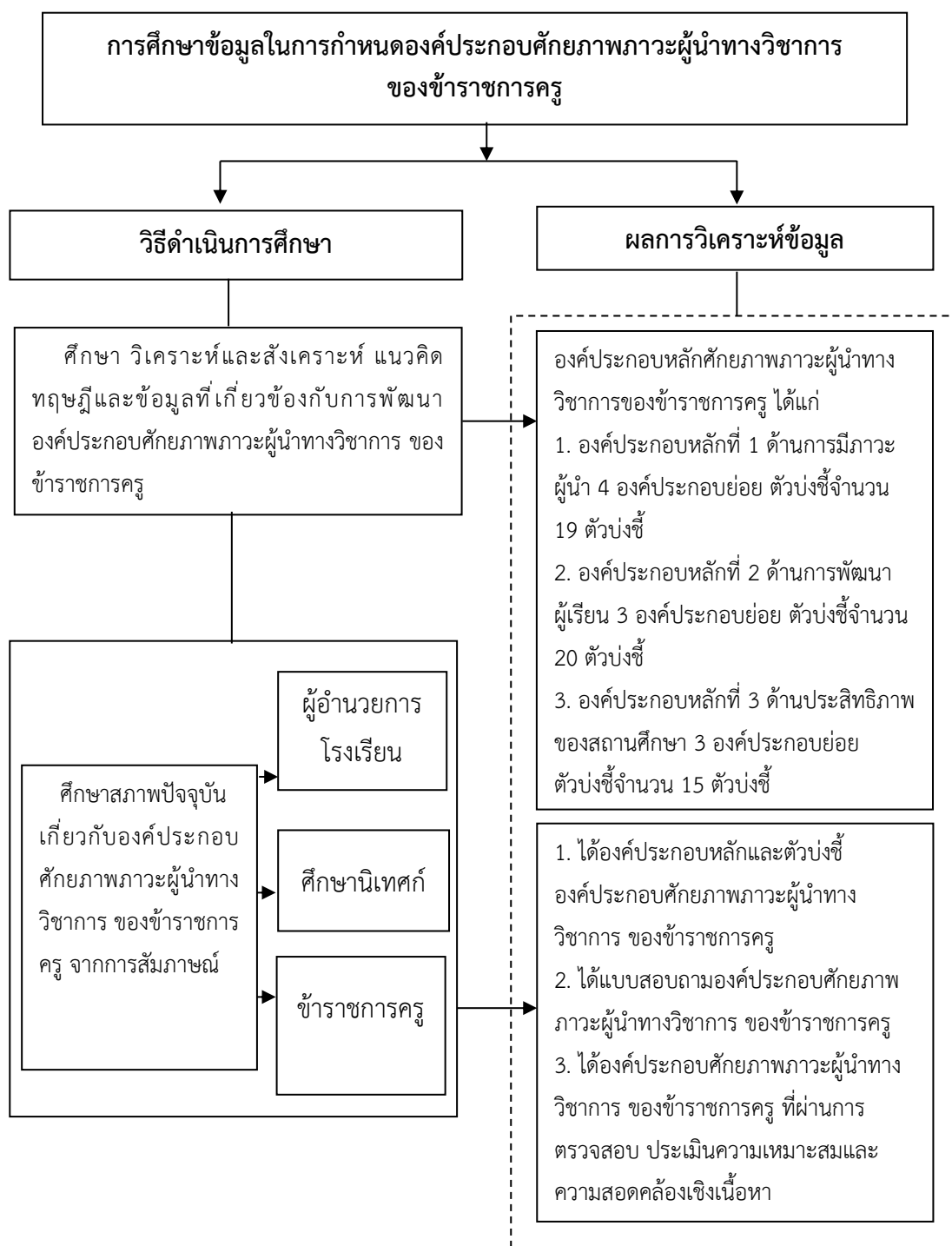
2.8.1 ร้อยละ (%)

2.8.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.8.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.8.4 ค่าความถี่ (f)

การดำเนินการในระยะที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 การดำเนินการระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างการพัฒนางานองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างการพัฒนางานองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มบริหารวิชาการ และข้าราชการครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เขต 2 และเขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 339 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 401 คน ข้าราชการครู จำนวน 2,967 คน รวมทั้งสิ้น 3,368 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มบริหารวิชาการ และข้าราชการครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ แฮร์และคณะ (Hair et. al., 2010: 127) ที่เสนอเกณฑ์อัตราส่วนกลุ่มตัวอย่าง 5-10 คน ต่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว การวิจัยนี้มีตัวแปรรวม 54 พารามิเตอร์ กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีขนาดระหว่าง 270-540 คน ผู้วิจัย กำหนดจำนวนตัวอย่าง 9 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 486 คน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยจับสลากสถานศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS version 16.0

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (Likert Type) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 102) ที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา

(IOC) การหาค่าอำนาจจำแนกและการหาค่าความเชื่อมั่น โดยผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากระยะที่ 1 ซึ่งได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย จำนวน 10 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ จำนวน 54 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษาและตำแหน่ง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การพัฒนางค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยมีจดหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์และความสำคัญของการวิจัย พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีหนังสือแนบส่งจากโรงเรียนชุมชนหนองหิน

3.2 ลงพื้นที่ส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษา กรณีโรงเรียนอยู่ในระยะที่ใกล้เพื่อตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัย

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ วุฒิการศึกษาและตำแหน่งด้วยการคำนวณค่าความถี่และร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การพัฒนางค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 102)

5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยตรวจให้คะแนนองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ในการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.51–5.00 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยมาก

โดยเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่าองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้และสามารถนำไปพัฒนาตนเองเพื่อส่งผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ได้ค่าเฉลี่ยที่ได้เท่ากับ 4.79 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.353 ถือว่า องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

โดยการทดสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS version 16.0 เพื่อทดสอบโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งยืนยันองค์ประกอบที่เกิดขึ้นใหม่ว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้วัดได้หรือไม่ สำหรับค่าสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน ในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้ (Byrne, 2001: 89; Kelloway, 1998; Silván, 1999)

4.3.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistic: χ^2) หากโมเดลที่สร้างขึ้นมีค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้ (ค่า P) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบสมบูรณ์ซึ่งซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ยากที่จะหาโมเดล

ที่มีความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ได้ จึงนิยมใช้สัดส่วนค่าไค-สแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) แทน

4.3.2 สัดส่วนค่าไค-สแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) โมเดลที่มีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen, 1989)

4.3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าของ GFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก (Brown & Cudeek, 1993: 270)

4.3.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นดัชนีความกลมกลืนที่นำมาปรับแก้โดยคำนึงองศาอิสระ จำนวนตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าของ AGFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก

4.3.5 ดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืน (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างโมเดลสมมติฐาน (Hypothesized Model) กับโมเดลอิสระ (Independence Model) มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าของ CFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hu & Betler, 1999: 1-55)

4.3.6 ดัชนีความกลมกลืนแบบประหยัด (Parsimony Goodness of Fit Index: PGFI) เป็นดัชนีที่แสดงถึงความกลมกลืนและความซับซ้อนของตัวแบบ ที่ให้ค่าดัชนีต่ำกว่าค่าสถิติพื้นฐานตัวอื่น ๆ (Normed Indices) มีค่าระหว่าง 0-1 ค่า PGFI ไม่มีค่ามาตรฐานที่ชี้ว่า ค่าสูงเท่าใดที่แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนแบบประหยัด แต่หากค่าของ PGFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบมีความกลมกลืนแบบประหยัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก

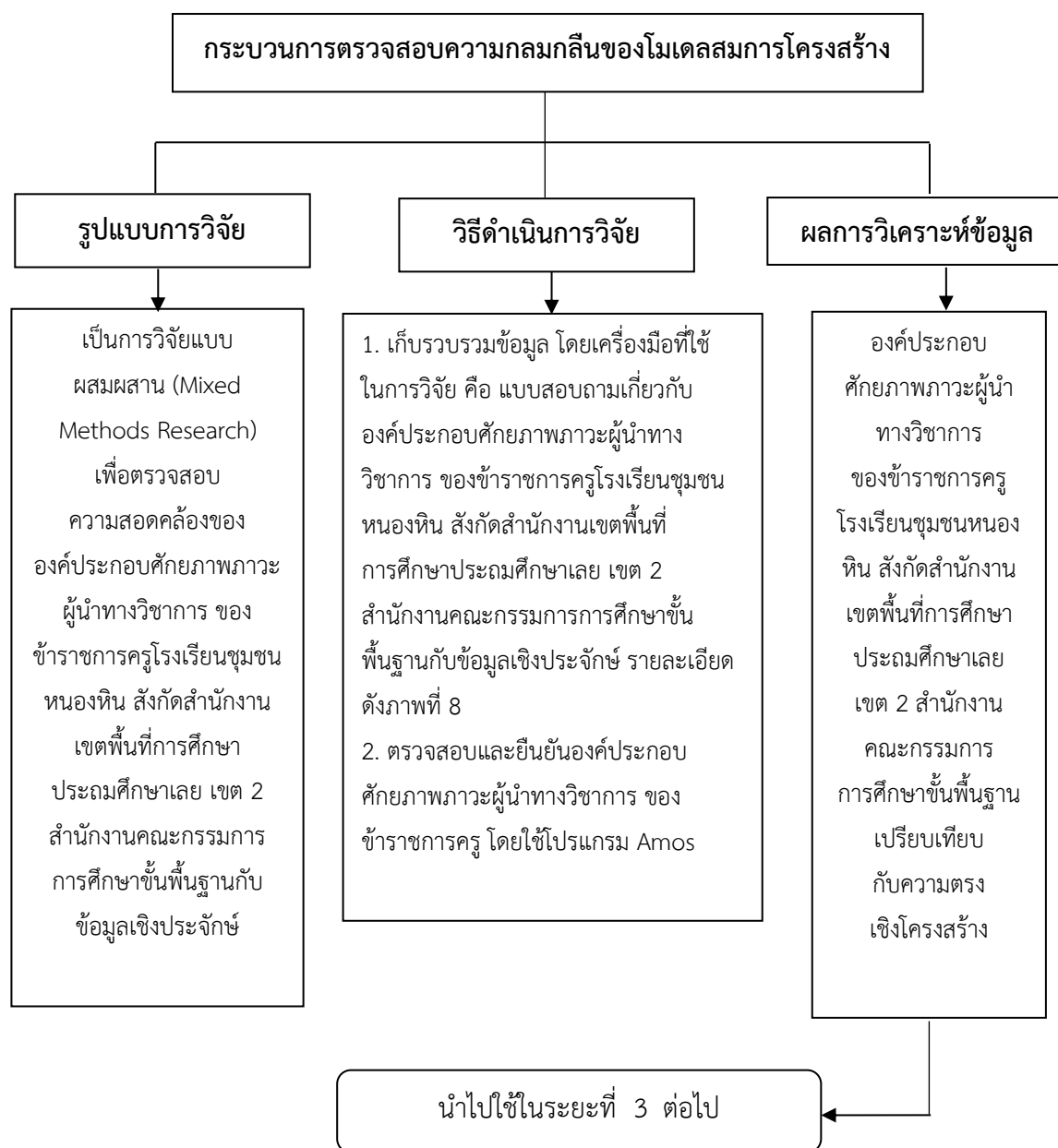
4.3.7 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าดัชนีที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตามองศาอิสระ โดยค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก (Close Fit) หากค่า RMSEA มีค่าใกล้เคียงหรือไม่เกิน 0.08 ถือว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อยู่ในระดับยอมรับได้ แต่ถ้าสูงมากกว่านี้ ถือว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Arbuckle, 1995: 529)

4.3.8 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) เป็นค่าดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากรกับการประเมินค่า ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปร

สังเกตทั้งหมดเป็นตัวมาตรฐาน (Standard Variables) โดยที่ค่า RMR ใกล้ศูนย์มาก (ควรน้อยกว่า 0.50) แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen, 1989)

4.4 นำผลการวิเคราะห์ จากข้อ 4.3 มาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงโครงสร้างเชิงเส้น คือ การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลของตัวแปร เนื่องจากการวิเคราะห์รูปแบบ มีข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน โดยต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 (ภทราพร เกษสังข์, 2549: 97) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทดสอบค่าสถิติเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์องค์ประกอบ 2 ค่า คือ ค่า Bartlett test of Sphericity หรือค่าแสดงความสัมพันธ์ (Correlation) ของกลุ่มตัวแปร ค่าที่ได้ควรมีนัยสำคัญ และค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) หรือค่าแสดงความเหมาะสมพอเพียงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม (ให้ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ควรมีค่ามากกว่า .50 โดยจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถจัดลำดับองค์ประกอบหลักที่มีความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ การตรวจสอบความตรงของโมเดล ABC พบว่า ปัจจัยด้าน ABC มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) ตามปัจจัย 3C 2B และ 1A 0.956 0.935 และ 0.922 ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ (R^2) 0.914 0.0.875 และ 0.850 ตามลำดับ

การดำเนินการในระยะที่ 2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 การดำเนินการระยะที่ 2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง

การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 รับรองการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ในการวิจัยระยะที่ 3 จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษาระดับอุดมศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญ การพิเศษ ระดับปริญญาโทและเป็นผู้บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือจบการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 3 คน และข้าราชการครู ที่ดำรงตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบ การนิเทศภายในข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการยืนยัน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ผศ. ดร.ชาติชาย ม่วงปทุม ตำแหน่ง รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และ อาจารย์สอนระดับปริญญาโทและปริญญาเอก อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
2. ผศ. ดร.พนายุทธ เขยบาล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 64 ถนนทหาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
3. ดร.นวัตร หอมสิน ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรธานี
4. ผอ.ธีระชัย นนพิภักดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
5. ดร. อภิชา ธีระพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น 40000
6. ดร. ทิพวรรณ แพงบุปผา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการ พิเศษ โรงเรียนบ้านดาด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
7. ดร. กมลชนก วงษ์ปัจฉิม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
8. ดร. อรุณรสมิ์ บำรุงจิตร์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

9. ดร. รจนา จันทร์กอง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถามที่ได้จากกระยะที่ 1 และแบบสอบถามที่ได้จากกระยะที่ 2 ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งเป็นการรับรองเพื่อยืนยันการพัฒนางานองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู นำไปวิเคราะห์สังเคราะห์และสรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อรับรองเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้การพัฒนางานองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 102)

5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยตรวจให้คะแนนองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ในการพัฒนางานองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.51 – 5.00 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยมาก

โดยเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่าองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้และสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทาง วิชาการของข้าราชการครูฯ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ค่าเฉลี่ยที่ได้เท่ากับ 4.83 และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.311 ถือว่า การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความเป็นไปได้ ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูฯ ค่าเฉลี่ยที่ได้เท่ากับ 4.84 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.311 ถือว่า การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทาง วิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.3 สถิติพื้นฐานในการใช้บรรยายข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการ วิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) ประกอบด้วย ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความถี่ (f)



ภาพที่ 12 การดำเนินการระยะที่ 3 การรับรององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

การศึกษาผลการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 31 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

2.1 ผู้วิจัยประชุมชี้แจง สร้างความตระหนักและความสำคัญเกี่ยวกับศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน

2.2 ครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ศึกษารายละเอียดตามประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูและตัวบ่งชี้

2.3 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ปฏิบัติตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 สรุปผลการใช้การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประเมินระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูและประเมินระดับความพึงพอใจต่อการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

2.5 ประเมินระดับความพึงพอใจต่อการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้กับข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน จากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.6 ตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้เรียนมีคุณภาพและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนมากขึ้น

2.7 ตรวจสอบคุณภาพครู ประกอบด้วย ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ และครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.8 ตรวจสอบคุณภาพผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มในการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจผลการบริหารและการจัดการศึกษา

2.9 ตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามเพื่อประเมินระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 102)

5 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยตรวจให้คะแนนระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ในการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.51–5.00 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมาก

โดยเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูสามารถนำไปพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของข้าราชการครูต่อไปได้

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตามองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูค่าเฉลี่ยที่ได้เท่ากับ 4.81 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.397 ถือว่า ครูผู้สอนโรงเรียนชุมชนหนองหิน มีการปฏิบัติตามการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูฯ ค่าเฉลี่ยที่ได้เท่ากับ 4.73 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.453 ถือว่า ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.354 ถือว่า กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความพึงพอใจต่อการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

3.3 สถิติพื้นฐานในการใช้บรรยายข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) ประกอบด้วย ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความถี่ (f)



ภาพที่ 13 การดำเนินการระยะที่ 4 การศึกษาผลการนำการพัฒนางค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความต้องการในการพัฒนาความสามารถด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อนำมาส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ท่านมีแนวคิด ว่า สภาพองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบันมีปัญหาหรือไม่ และปัญหานั้นมีลักษณะอย่างไร ในประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยพัฒนาความสามารถของเพื่อนร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร โดยมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของเพื่อนร่วมงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม

“...ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นซึ่งความคิดในการบริหารจัดการทำงาน ...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ที่มีผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้องและปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคาดหวังของลูกน้องหรือทีม ...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความตั้งใจ ความมั่นใจในการปฏิบัติงานกับส่วนรวม ...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งในปัจจุบันควรมีความตระหนักในเรื่องดังกล่าว จะต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้องและปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคาดหวังของลูกน้องหรือทีม

1.2 การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

“... การพัฒนาหลักสูตรของไทยยังไม่พัฒนาไปถึงไหน ปัญหาที่พบ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาและคณะผู้จัดทำหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง การจัดหลักสูตรสถานศึกษาไม่ชัดเจน...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีการจัดทำหลักสูตรก็ดำเนินการอย่างเร่งรีบในระยะเวลาอันสั้น ทำให้คณะครูในโรงเรียนขาดความเชื่อมั่นในความถูกต้อง เหมาะสมของหลักสูตร...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ขาดการสำรวจความต้องการของชุมชนหรือเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามาร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครูขาดแรงจูงใจและมีเจตคติทางลบต่อการพัฒนาหลักสูตร...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูมีเจตคติทางลบและเกิดการต่อต้านจากครู ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศของโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้น และมีการพัฒนากลุ่มบุคคล ที่เกี่ยวข้องให้มีเจตคติและแรงจูงใจที่ดีต่อการพัฒนาหลักสูตร...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูและผู้มีส่วนร่วมอาจมีปฏิกิริยาต่อต้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ ขาดการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร ขาดงบประมาณสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และเงินสนับสนุนช่วยเหลือครูในการพัฒนาหลักสูตร บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ส่งเสริมการทำงาน เนื่องจากขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีผู้ต่อต้านในการพัฒนาหลักสูตร...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนจัดเวลาเรียนให้สาระเพิ่มเติมต่าง ๆ น้อย ทำให้ไม่สามารถสนองความต้องการ ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียนได้ ครูบางส่วนของแต่ละสถานศึกษาขาดความสนใจและไม่ให้ความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเท่าที่ควร...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรของไทยยังไม่พัฒนาไปถึงไหน ปัญหาที่พบ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาและคณะผู้จัดทำหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดหลักสูตรสถานศึกษาไม่ชัดเจน เมื่อมีการจัดทำหลักสูตรก็ดำเนินการอย่างเร่งรีบในระยะเวลาอันสั้น ทำให้คณะครูในโรงเรียนขาดความเชื่อมั่นในความถูกต้อง เหมาะสมของหลักสูตร และยังพบว่าโรงเรียนจัดเวลาเรียนให้สาระเพิ่มเติมต่าง ๆ น้อย ทำให้ไม่สามารถสนองความต้องการ ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียนได้ ครูบางส่วนของแต่ละสถานศึกษาขาดความสนใจและไม่ให้ความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเท่าที่ควร ขาดการสำรวจความต้องการของชุมชนหรือเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามาร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครูขาดแรงจูงใจและมีเจตคติทางลบต่อการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนที่ล้มเหลวเกี่ยวกับโครงการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เนื่องมาจากการที่ครูมีเจตคติทางลบและเกิดการต่อต้านจากครู ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศของโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้น และมีการพัฒนากลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องให้มีเจตคติ และแรงจูงใจที่ดีต่อการพัฒนาหลักสูตร โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนไม่เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตรโดยโครงสร้างของโรงเรียน และการบริหารจัดการเป็นสายงานบังคับบัญชาแบบดั้งเดิม ขาดการวางแผนด้านเวลา การที่ไม่มีการวางแผนเรื่องเวลาในการทำงานพัฒนาหลักสูตรไม่ลดคาบสอน เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกัน การสะท้อนความคิดและการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเวลานี้เกี่ยวพันไปถึงเจตคติ และระดับแรงจูงใจของครู ครูและผู้มีส่วนร่วมบางส่วนจึงอาจมีปฏิกิริยาต่อต้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ ขาดผู้เชี่ยวชาญสนับสนุน โดยขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร ขาดงบประมาณสนับสนุน ในการเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และเงินสนับสนุนช่วยเหลือครูแต่ละวันในการพัฒนาหลักสูตร บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ส่งเสริมการทำงาน เนื่องจากขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเกิดจากมีผู้ต่อต้านในการพัฒนาหลักสูตร

1.3 การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

“...สภาพปัจจุบันนั้น การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน พัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเองเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างเข้มข้นกับบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของบุคคลแก้ไขร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกันจะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อปฏิบัติ...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...การมีส่วนร่วมนั้น จะต้องเป็นความเห็นพ้องต้องกัน จะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการณ์นั้น ๆ เหตุผลเบื้องต้นของการที่มีคนมารวมกันได้ ควรจะต้องมีการตระหนักว่า ปฏิบัติการทั้งหมด หรือการกระทำทั้งหมด...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...การมีส่วนร่วมขององค์กรนั้น จะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลง และเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลหนึ่งใน สถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำ การให้บรรลุจุดหมายของกลุ่มนั้น ทำให้เกิดการร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...การมีส่วนร่วมนั้น ทุกคนในองค์กรจะต้องมีการพิจารณาร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน เพื่อหาข้อสรุปในการดำเนินงานนั้น ๆ ...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...การมีส่วนร่วม ในบางองค์กรยังมีปัญหา เนื่องจากขาดการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ขาดความเอาใจใส่ ส่งผลกระทบให้ภาระงานไม่สำเร็จลุล่วง...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ในปัจจุบันการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเองเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างเข้มข้นกับบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของบุคคลแก้ไขร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกันจะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการ เพื่อปฏิบัติ กล่าวคือ จะต้องเป็นความเห็นพ้องต้องกัน จะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการ เพื่อการปฏิบัติการณ์นั้น ๆ เหตุผลเบื้องต้นของการที่มีคนมารวมกันได้ ควรจะต้องมีการตระหนักว่า ปฏิบัติการทั้งหมด หรือการกระทำทั้งหมดที่ทำโดยกลุ่มหรือทำในนามกลุ่มนั้นกระทำผ่านองค์กร (Organization) ดังนั้น องค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลง และเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และอารมณ์ของ

บุคคลหนึ่งใน สถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็น เหตุเร้าใจให้กระทำ การให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ทำให้เกิดการร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม

1.4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการส่งเสริม การศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่าง หลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การรับข้อมูลย้อนกลับอย่าง ต่อเนื่อง และส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม

“...ในปัจจุบันมีการจัดให้มีระบบและกระบวนการผลิต และพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงอยู่เป็นระยะ ๆ ...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ปัจจุบันมีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และจัดตั้งกองทุนพัฒนา ครู ศึกษานิเทศก์และ บุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังมีการจัดให้มีการควบคุม และรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพ ครู โดยจัดตั้งองค์กรวิชาชีพครูและสภาวิชาชีพครู ทำหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอน ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลและการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีการจัดให้มีองค์กรกลาง บริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทาง การศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีการพัฒนาครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานของบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการจัดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหา กลุ่มสาระ ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ใน วิชาชีพ...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า มีการจัดให้มีระบบและกระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ปรับปรุงให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และจัดตั้งกองทุนพัฒนา ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังมีการจัดให้มีการควบคุม และรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพครู โดยจัดตั้งองค์กรวิชาชีพครูและสมาชิวิชาชีพครู ทำหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลและการปฏิบัติตาม มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร การศึกษา มีการจัดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานของบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการจัดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ จัดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชู ผู้ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา

1.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้สอน ผู้เรียน สิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้

“...โรงเรียนจัดการสอนแบบปกติโดยใช้หลักสูตรแกนกลาง ของกระทรวงศึกษาธิการ ครูสอนโดยใช้การ สอนแบบองค์รวม การใช้ รูปภาพ บทบาทสมมติ และวิดีโอประกอบการสอน โรงเรียนสนับสนุน งบประมาณการผลิตสื่อการสอนแก่ครู ...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...เน้นให้ครูใช้วิธีการสอนแบบบูรณาการ และโรงเรียนอำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์การสอนแก่ครู จุฑอ่อน พบว่า งบประมาณการผลิตสื่อการสอนไม่เพียงพอ ครูขาดความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และด้านการใช้เทคโนโลยี ...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“... ปัจจุบัน มีการส่งเสริมการศึกษาโดยหน่วยงานภาครัฐให้การช่วยเหลือ และมอบสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาจากต้นสังกัดตามนโยบายอยู่เสมอ...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ปัจจุบัน โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งนโยบาย การจัดการศึกษา ยากต่อการนำมาปฏิบัติจริง หลักสูตรการสอนไม่สอดคล้องกับความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน ...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ในการจัดการเรียนการสอนนั้น ครูควรมีการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยอาศัยการมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้สอน ผู้เรียน สิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนควรจัดสรรสนับสนุนงบประมาณการผลิตสื่อการสอนแก่ครู ในการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียน...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า โรงเรียนจัดการสอนแบบปกติโดยใช้หลักสูตรแกนกลาง ของกระทรวงศึกษาธิการ ครูสอนโดยใช้การสอนแบบองค์รวม การใช้ รูปภาพ บทบาทสมมติ และวิดีโอ ประกอบการสอน โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณการผลิตสื่อการสอนแก่ครู โรงเรียนมีการวางแผน การจัดครูประจำชั้น ครูมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา และหลักสูตร รายวิชา โรงเรียนจัดอบรมและทดสอบภาษามือแก่ครู ครูนำกระบวนการวิจัยมา แก้ปัญหาการเรียนการสอน ครูใช้ วิธีการสอนแบบบูรณาการ และโรงเรียนอำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์การสอนแก่ครู จุฑอ่อน พบว่า งบประมาณการผลิตสื่อการสอนไม่เพียงพอ ครูขาดความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และด้านการใช้ เทคโนโลยี ประเทศไทย มีการส่งเสริมการศึกษาโดยหน่วยงานภาครัฐให้การช่วยเหลือ และมอบสิ่ง อำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา นโยบาย การจัดการ ศึกษาต่อการนำมาปฏิบัติจริง หลักสูตรการสอนไม่สอดคล้องกับความสามารถในการเรียนรู้ของ นักเรียน

1.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งหมายถึง ข้าราชการครูให้การส่งเสริม สนับสนุนคุณลักษณะของผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ของตนเองที่ฝึกฝนในการเรียนรู้ แสดงถึงความสามารถที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ให้สำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบ มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรคและมีความอดทนสูงจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

“...การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ยังคงมีไม่มาก สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูต้องส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ให้สำเร็จ...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ปัจจุบัน ครูควรส่งเสริม สนับสนุนคุณลักษณะของผู้เรียนที่ที่ฝึกฝนในการเรียนรู้ ที่แสดงถึงความสามารถที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ให้สำเร็จ...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...สภาพปัจจุบันนี้ ครูต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต้องการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และต้องการสวัสดิการที่ดีในการดำรงชีวิต...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ปัจจุบัน ครูมีความต้องการในเรื่องลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ค่าตอบแทน 4) การได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเสมอ...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ควรประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านค่าตอบแทน 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า มีความเห็นตรงกันว่า ในปัจจุบันต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ยังคงมีไม่มาก สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ส่วนความต้องการจำเป็นของการสร้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ควรประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านค่าตอบแทน 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.7 เจตคติต่อการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง ข้าราชการครูสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีความรู้สึก นึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรม หรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อประสบการณ์หรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ การเกิดเจตคติ เป็นผลมาจากสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิม การถ่ายทอดจากบุคคล สื่อต่าง ๆ และ ความต้องการของบุคคล เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาเจตคติของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับกลุ่มอ้างอิงและบุคคลอ้างอิง ซึ่งใช้อิทธิพลทางสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นตัวแบบ สามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ความเชื่อ และเกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้

“...จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันการเรียนรู้มักจะเป็นการวัดผลจากคะแนนทดสอบและทัศนคติการเรียนรู้ซึ่งวัดก่อนเรียน-หลังเรียน ว่ามีความแตกต่างหรือมีความสัมพันธ์กันกับวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ หรือศึกษาทัศนคติการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อทำนายถึงสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน (วัดจากเกรดเฉลี่ย) ยังขาดเชื่อมโยงเนื้อหาสาระให้เข้ากับความสนใจของผู้เรียน...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูควรสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีความรู้สึก นึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรม หรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อประสบการณ์หรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูควรต้องรู้จักการเชื่อมโยงกับความสนใจของผู้เรียนว่าทำอะไร ซึ่งการจะจูงใจผู้เรียนในยุคปัจจุบันได้ ผู้สอนต้อง Update ข้อมูลพอสมควรว่า Trend ของสังคมเป็นไปอย่างไร งานที่ต้องสอดคล้องกับโลกแห่งชีวิตจริง...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูต้องบอกถึงคุณค่าของการเรียนวิชาพื้นฐานช่วยในการเรียนวิชาเฉพาะทางของตนอย่างไร การระบุความคาดหวังของผู้สอนให้ชัดเจนว่าผู้เรียนต้องเรียนให้รู้อะไร...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาเจตคติของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับกลุ่มอ้างอิงและบุคคลอ้างอิง ซึ่งใช้อิทธิพลทางสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นตัวแบบ สามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ความเชื่อ และเกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูต้องบอกคุณค่าของการเรียนวิชาพื้นฐานช่วยในการเรียนวิชาเฉพาะทางของตนอย่างไร แก่ผู้เรียน การระบุความคาดหวังของผู้สอนให้ชัดเจนว่าผู้เรียนต้องเรียนให้รู้อะไร...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า การเรียนรู้มักจะเป็นการวัดผลจากคะแนนทดสอบและทัศนคติการเรียนรู้ซึ่งวัดก่อนเรียน-หลังเรียน ว่ามีความแตกต่างหรือมีความสัมพันธ์กันกับวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ หรือศึกษาทัศนคติการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อทำนายถึงสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน (วัดจากเกรดเฉลี่ย) ยังขาดเชื่อมโยงเนื้อหาสาระให้เข้ากับความสนใจของผู้เรียน ซึ่งให้เห็นว่าการเรียนวิชานั้นในตอนนั้น เชื่อมโยงกับความสนใจของผู้เรียนอย่างไร ซึ่งการจะจูงใจผู้เรียนในยุคปัจจุบันได้ ผู้สอนต้อง Update ข้อมูลพอสมควรว่า Trend ของสังคมเป็นไปอย่างไร งานที่ต้องสอดคล้องกับโลกแห่งชีวิตจริง เช่น ทำโครงการหรือกรณีศึกษาที่เป็นเรื่องจริง หรือจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบ Work Integrated Learning แสดงความสอดคล้องกับสิ่งที่ผู้เรียนเรียนอยู่ในปัจจุบัน เช่น เมื่อผู้เรียนสงสัยว่าเรียนวิชานั้นๆ ไปทำไม และยังไม่เห็นว่าเกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่ตนต้องการเรียน ผู้สอนต้องพยายามหาตัวอย่างและนำเสนอเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายมากขึ้น (Simplification) ว่าคุณค่าของการเรียนวิชาพื้นฐานช่วยในการเรียนวิชาเฉพาะทางของตนอย่างไร การระบุความคาดหวังของผู้สอนให้ชัดเจนว่าผู้เรียนต้องเรียนให้รู้อะไร (บางที่ Course Syllabus ของวิชาอาจยังไม่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจได้มากพอ) ที่สำคัญคือว่าวิชานั้นๆ มีประโยชน์อย่างไร ต้องทำอะไรได้ ในระดับความซับซ้อนเพียงใด โดยช่วยแนะแนวขั้นตอนการเรียนรู้ว่าเป็นอย่างไรบ้าง ปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเผชิญคืออะไรบ้าง เหล่านี้คือการช่วยสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียนว่าสิ่งที่เรียนอยู่นั้นมีความหมายกับพวกเขาอย่างไร และพวกเขาสามารถทำให้สำเร็จได้

1.8 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง การที่โรงเรียนมีการส่งเสริมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันออกเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อตนเองและผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

“...ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community : SLC) ไม่ใช่เทคนิควิธีการสอนหรือกระบวนการในการบริหารโรงเรียน แต่คือ การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ร่วมกันของทุกคนในโรงเรียน สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการเรียนรู้ เปลี่ยนโรงเรียนที่เดิมครูคือผู้สอน นักเรียนคือผู้เรียน ให้ทุกคนสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ตลอดเวลา...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...SLC คือ วิสัยทัศน์ในการปรับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในโรงเรียนให้อยู่ในระนาบเดียวกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนเรียนรู้จากการเข้าสังเกตชั้นเรียน แลกเปลี่ยน สะท้อนคิดร่วมกันกับเพื่อนครูไม่จำกัดสาขาวิชา ช่วงวัย ทุกคนคือเพื่อนเรียนรู้ร่วมกัน...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...SLC ไม่ได้มุ่งแต่จะพัฒนา Active Learning แต่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ผ่านการร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) ในกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Learning) ที่เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Meaningful Learning)...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหาร และครู ร่วมเรียนรู้จากบทเรียนที่ได้พัฒนาร่วมกันมาล่วงหน้า ผ่านกระบวนการศึกษาบทเรียน (Lesson Study) เพื่อนคู่หูเรียนรู้ (Peer) ระบบพี่เลี้ยงและโค้ช (Mentoring and Coaching) โดยใช้แพลตฟอร์มของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิดได้...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...นักเรียนช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากชั้นเรียนของตนเอง นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative Learning) ที่ไม่กำหนดบทบาทตายตัว แต่ดึงจุดแข็งของแต่ละคนในการเรียนรู้มาสนับสนุนเกื้อกูลกัน...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...บุคลากรในโรงเรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันออกเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อตนเองและผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community : SLC) ไม่ใช่เทคนิควิธีการสอน หรือกระบวนการในการบริหารโรงเรียน แต่คือ การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่

ร่วมกันของทุกคนในโรงเรียน สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการเรียนรู้ เปลี่ยนโรงเรียนที่เดิมครูคือผู้สอน นักเรียนคือผู้เรียน ให้ทุกคนสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ตลอดเวลา SLC คือ วิสัยทัศน์ในการปรับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในโรงเรียนให้อยู่ในระนาบเดียวกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนเรียนรู้จากการเข้าสังเกตชั้นเรียน แลกเปลี่ยน สะท้อนคิดร่วมกันกับเพื่อนครูไม่จำกัดสาขาวิชา ช่วงวัย ทุกคนคือเพื่อนเรียนรู้ร่วมกัน ครูทุกคนเปิดชั้นเรียนตนเองเพื่อชวนเพื่อนครู ผู้บริหาร เข้าร่วมเรียนรู้จากบทเรียนที่ได้พัฒนาร่วมกันมาล่วงหน้า ผ่านกระบวนการศึกษาบทเรียน (Lesson Study) เพื่อนคู่หูเรียนรู้ (Peer) ระบบพี่เลี้ยงและโค้ช (Mentoring and Coaching) โดยใช้แพลตฟอร์มของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิด ว่าด้วยการเรียนรู้ของนักเรียนที่ช่วยให้ครูเองได้เรียนรู้จากชั้นเรียนของตนเอง นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative Learning) ที่ไม่กำหนดบทบาทตายตัว แต่ดึงจุดแข็งของแต่ละคนในการเรียนรู้มาสนับสนุนเกื้อกูลกัน ชั้นเรียนของโรงเรียนที่ดำเนินการตามแนวทาง SLC จึงไม่ได้มุ่งแต่จะพัฒนา Active Learning แต่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ผ่านการร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) ในกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Learning) ที่เป็นการเรียนรู้อย่างมีความหมาย (Meaningful Learning)

1.9 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารในการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่ม สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เข้ามาร่วมพลังด้วยการมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ จัดให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

“...การสร้างเครือข่ายทางสังคม เป็นการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ จัดให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ในปัจจุบัน การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล จำเป็นที่สถานศึกษาต้องอาศัยการมีเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่จำกัดอยู่เพียงแค่งบประมาณของแผ่นดินที่ได้รับการจัดสรร ...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...การสร้างเครือข่ายทางสังคม ต้องระดมทั้งความคิดสติปัญญา แรงกาย แรงใจ พลังสมอง ของทุกองค์และชุมชนในท้องถิ่นมาทำการพัฒนาการศึกษาของชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้สู่ความเป็นสากลต่อไป ...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาจะต้องร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ในปัจจุบัน สถาบันครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน ต่างมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาทั้งนั้น...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ถ้าขาด สถาบันครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน จะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของครู...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีประสิทธิภาพ จำเป็นที่สถานศึกษาต้องอาศัยการมีเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ไม่จำกัดอยู่เพียงแค่งบประมาณของแผ่นดินที่ได้รับการจัดสรร สถานศึกษาสามารถระดมได้ทุกภาคส่วน สถานศึกษาต้องระดมทั้งความคิด สติปัญญา แรงกาย แรงใจ พลังสมอง ของทุกองค์และชุมชนในท้องถิ่นมาทำการพัฒนาการศึกษาของชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้สู่ความเป็นสากลต่อไป และพระราชบัญญัติการศึกษาของชาติซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษา ยังได้กำหนดไว้ให้มีการส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน จะเห็นได้ว่า การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษามาก

1.10 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการ สร้างแรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพและการเป็นครูที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

“...การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ เป็นเรื่องสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ให้แก่ักเรียนในยุคปัจจุบัน...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยทำบทบาทเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์เดิมให้เด็กต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่ ครูจึงควรเป็นผู้ช่วย กระตุ้น สนับสนุนให้ผู้เรียนอยาก รู้เพื่อให้เขาได้แสวงหาคำตอบด้วยตนเอง...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยทำบทบาทเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์เดิมให้เด็กต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...การจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกห้องเรียน จะสามารถส่งผลให้การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพและการเป็นครูที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูต้องเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์เดิมให้เด็กต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่ ครูจึงควรเป็น ผู้กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้เรียนอยากรู้เพื่อให้เขาได้แสวงหาคำตอบด้วยตนเอง...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยา ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูและ การเข้าใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ถ้าสภาพแวดล้อมเหมาะสม ก็สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ การจัดการเรียนรู้ได้...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยทำบทบาทเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์เดิมให้เด็กต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่ ครูจึงควร เป็นผู้ช่วย กระตุ้น สนับสนุนให้ผู้เรียนอยากรู้เพื่อให้เขาได้แสวงหาคำตอบด้วยตนเอง บางโอกาสครูก็ ควรจะเรียนรู้จากเด็กหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับเด็ก เด็กเก่งในการใช้เครื่องโทรศัพท์ได้ดีกว่าครู ตั้งค่า ต่าง ๆ ได้หลายอย่าง เด็กใช้ฟังเพลง ดูหนัง ถ่ายรูปและอีกหลาย ๆ อย่าง ดังนั้นการสอนโดยการบอก ความรู้จึงเกิดผลการเรียนรู้กับเด็กค่อนข้างน้อยกว่าให้เขาได้เรียนรู้ในสิ่งที่มีความหมายกับตัวเขา การจัด

สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและการเป็นครูที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. ท่านมีแนวคิด ว่า องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูที่ควรส่งเสริมพัฒนาให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีองค์ประกอบอย่างไร ในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยพัฒนาความสามารถของเพื่อนร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร โดยมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของเพื่อนร่วมงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม

“...พฤติกรรมที่ผู้นำควรแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ต้องมีการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ควรมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ต้องตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลง

ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจึงให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม ควรมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จึงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

2.2 การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

“...องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร 2) การสร้างความตระหนัก และ 3) การพัฒนาการมีส่วนร่วม/ความร่วมมือ รวมถึงให้มีคณะทำงานอย่างจริงจัง ...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีปฏิทินการทำงาน มีการรายงานผลการปฏิบัติ มีหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...หลักสูตรจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัย...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีโปรแกรมพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรก่อนการพัฒนาหลักสูตร...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ข้าราชการครูรู้จักวิเคราะห์หลักสูตร จุดประสงค์ เนื้อหารายวิชา กำหนดการจัดการเรียนรู้ นำไปสู่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ใช้กระบวนการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ สร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผล ทำสื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม และรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร 2) การสร้างความตระหนัก และ 3) การพัฒนาการมีส่วนร่วม/ความร่วมมือ รวมถึงให้มีคณะทำงานอย่างจริงจัง มีปฏิทินการทำงาน มีการรายงานผลการปฏิบัติ มีหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา ควรมีโปรแกรมพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรก่อนการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัย ให้ข้าราชการครูรู้จักวิเคราะห์หลักสูตร จุดประสงค์ เนื้อหารายวิชา กำหนดการจัดการเรียนรู้ นำไปสู่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ สร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผล ทำสื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม และรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ขณะเดียวกันจะต้องมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ต้องทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนชัดเจน 2) ต้องให้ความสำคัญเรื่อง ประสานงานหน้าที่ที่ดีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร 3) ต้องมีการประชุม ชี้แจงผู้บริหารระดับต่าง ๆ ให้เห็นว่าหลักสูตรเป็นหน้าที่ของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) ควรมีการประเมินหลักสูตร สถานศึกษาทุกปี และพัฒนาหลักสูตรให้ทันยุคสมัย และ 5) ควรเผยแพร่หลักสูตร การสื่อสารทำความเข้าใจในหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใหม่ในหลายช่องทาง ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูหรือบุคลากรทุกคน มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้าง พัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ และให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้จริง ๆ ให้การจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และมาจากหลักสูตรสถานศึกษา (ไม่ใช่หนังสือจากสำนักพิมพ์ ที่ไม่เกี่ยวข้องหลักสูตรสถานศึกษา) และควรมีการนำข้อมูลระบบสารสนเทศที่ชัดเจนและหลากหลายมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

2.3 การมีส่วนร่วม ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

“...องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมของครู ควรประกอบด้วย 1) การสร้างความตระหนัก และ 2) การสร้างเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบ และควรจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เสริมแรง ให้รางวัล ยกย่องชมเชย ให้มีการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม ๆ เสมอ...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีส่วนร่วมในโครงการ แผนงานของโรงเรียน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการรายงานโครงการต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการประเมินในกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีการรับรู้ข่าวสาร การปรึกษาหารือ การประชุมรับฟังความคิดเห็น การประชาสัมพันธ์ การลงประชามติ ส่วนการมีส่วนร่วมในระดับการบริหาร ได้แก่ การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ การใช้กลไกทางกฎหมาย...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...การมีส่วนร่วมตามสายการบังคับบัญชา ด้านการมีส่วนร่วม แนวทางที่ควรส่งเสริมพัฒนา คือ เปิดโอกาสให้ครู หรือบุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และหาแนวทางในการพัฒนา หรือแก้ปัญหาาร่วมกัน รับฟังทุกแนวคิด ทุกเหตุผลและหาแนวทาง การแก้ปัญหาที่หลากหลาย ให้เกียรติทุกคน รับฟังทุกเหตุผล ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ท้าทายกัน และหาทางออกร่วมกันเป็นแนวทางที่ทุกคนได้มีส่วนร่วม ...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมของครู ควรประกอบด้วย 1) การสร้างความตระหนัก และ 2) การสร้างเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งได้แก่ การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบ และควรจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เสริมแรง ให้รางวัล ยกย่องชมเชย ให้มีการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม ๆ เสมอควรมีส่วนร่วมในโครงการ แผนงานของโรงเรียน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการรายงานโครงการต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการประเมินในกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจน ผู้นำทางวิชาการที่เป็นมืออาชีพทุกคนมีบทบาทตามที่ควรเป็น เช่น การมีส่วนร่วมในระดับกิจกรรม ซึ่งได้แก่ การรับรู้ข่าวสาร การปรึกษาหารือ การประชุมรับฟังความคิดเห็น การประชาสัมพันธ์ ส่วนการมีส่วนร่วมในระดับการบริหาร ได้แก่ การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ การใช้กลไกทางกฎหมาย ซึ่งมีทั้งแนวราบที่ทุกฝ่ายมีความเสมอกันในตำแหน่งและแนวตั้ง

ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมตามสายการบังคับบัญชา ด้านการมีส่วนร่วม แนวทางที่ควรส่งเสริม พัฒนา เปิดโอกาสให้ครู หรือบุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ทุกคน และหาแนวทางในการพัฒนา หรือแก้ปัญหาาร่วมกัน รับฟังทุกแนวคิด ทุกเหตุผลและหาแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ให้เกียรติทุกคน รับฟังทุกเหตุผล ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา เท่าเทียมกัน และหาทางออกร่วมกันเป็นแนวทางที่ทุกคนได้มีส่วนร่วม

2.4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการส่งเสริม การศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหาหลักสูตร ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่าง หลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม

“...ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ ศิษย์โดยเสมอหน้า ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ครูต้องดัดมา ให้ เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ศิษย์ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์ ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทาง วิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ ...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู ชุมชนในทางสร้างสรรค์ ...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย ครูต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูต้องเห็นผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมถึงจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ จัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ครูต้องตั้งมโนให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์ ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย ครูต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในการประกอบวิชาชีพครู นอกจากจะมีมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นแนวทางการดำเนินงานแล้ว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติได้กำหนดแนวทางจัดการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้มีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ด้วย ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ เช่นเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย จัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมถึงจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ จัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชนชาติ สังคมโลก

รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมือง การปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ความรู้และทักษะ ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน 3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา 4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง 5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และการ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ด้านจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัด ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การ เคารพสิทธิสถานการณ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ด้านการจัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่ รู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยให้เด็กศึกษาด้วยตนเอง

2.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูใน การจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้สอน ผู้เรียน สิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้

“...ในการใช้แหล่งเรียนรู้มีความสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนเพราะผู้เรียนสามารถ เรียนรู้จากสภาพจริงการจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับบุคคล สถานที่ ธรรมชาติ หน่วยงาน องค์กร สถานประกอบการ ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ผู้เรียน ผู้สอนต้องสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้หรือเรื่องที่สนใจได้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็น ธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้น ชุมชนและธรรมชาติเป็นชุมชนทรัพยากรมหาศาลที่เราสามารถค้นพบความรู้ได้ ไม่จบ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ผู้เรียนต้องได้ปฏิบัติจริง ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้ฝึกทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และทักษะกระบวนการต่าง ๆ...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ผู้เรียนต้องได้ฝึกทักษะการสังเกตการณ์เก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและ การสรุปความ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้เรียนได้ประเมินผลการทำงานด้วยตนเอง ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไป ประยุกต์ใช้และเผยแพร่ความรู้ได้ ผู้สอนเป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ จะสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสรับประสบการณ์ แล้วได้รับการกระตุ้นให้สะท้อนสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เจตคติใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ด้าน คือ เวลา สถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสื่อการสอน เป็นตัวเชื่อมโยงให้ผู้เรียนก้าวสู่การเรียนรู้โลกรอบตัว...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนอยากรู้หรือสงสัยด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เลือกศึกษาตามความสนใจของตนเองหรือของกลุ่มเป็นการตัดสินใจร่วมกัน จนได้ชิ้นงานที่สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ได้ในชีวิตจริง ...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ในการใช้แหล่งเรียนรู้มีความสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนเพราะผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากสภาพจริงการจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับบุคคล สถานที่ ธรรมชาติ หน่วยงาน องค์กร สถานประกอบการ ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งผู้เรียน ผู้สอนสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้หรือเรื่องที่สนใจได้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้น ชุมชนและธรรมชาติเป็นชุมชนทรัพยากรมหาศาลที่เราสามารถค้นพบความรู้ได้ไม่จบ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ลักษณะเด่นของการจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้ฝึกทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และทักษะกระบวนการต่าง ๆ ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการสังเกตการณ์เก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและ การสรุปความคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้เรียนได้ประเมินผลการทำงานด้วยตนเอง ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้และเผยแพร่ความรู้ได้ ผู้สอนเป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน ขณะเดียวกัน การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสู่พหุปัญญา เป็นการพัฒนาระบบการเรียนการสอนในลักษณะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสาระการเรียนรู้และความสามารถทางการเรียนรู้ที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนตามทฤษฎีพหุปัญญาของโฮเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner) ซึ่งจำแนกไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านวาจา / ภาษา / ด้านดนตรี / จังหวะ ด้านตรรกะ / คณิตศาสตร์ ด้านทัศนสัมพันธ์ / มิติสัมพันธ์ ด้านร่างกาย / การเคลื่อนไหว ด้านธรรมชาติ ด้านการรู้จักตนเอง และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการแก้ปัญหา รวมถึงการสร้างผลงานและเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างมีความสุขและยั่งยืน นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ จะสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสรับประสบการณ์ แล้วได้รับการกระตุ้นให้สะท้อนสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เจตคติใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ใช้ทรัพยากร

ทั้ง 4 ด้าน คือ เวลา สถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสื่อการสอนเป็นตัวเชื่อมโยงให้ผู้เรียนก้าวสู่การเรียนรู้ โลกรอบตัว ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ความคิด ประสบการณ์ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ในเวลาเดียวกัน จนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ระหว่าง ผู้เรียนด้วยกัน นอกจากนี้ ยังมีการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน ส่งเสริมให้ผู้เรียนอยากรู้หรือสงสัยด้วย วิธีการต่าง ๆ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เลือกศึกษาตามความสนใจของตนเองหรือของกลุ่มเป็น การตัดสินใจร่วมกัน จนได้ชิ้นงานที่สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ได้ในชีวิตจริง การเรียนรู้แบบโครงงาน เป็นการเรียนรู้ที่ใช้เทคนิคหลากหลายรูปแบบนำมาผสมผสานกัน ได้แก่ กระบวนการกลุ่ม การฝึกคิด การแก้ปัญหา การเน้นกระบวนการ การสอนแบบปริศนาความคิด และการสอนแบบร่วมกันคิด ทั้งนี้ มุ่งหวังให้ผู้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งจากความสนใจอยากรู้อยากเรียนของผู้เรียนเองโดยใช้กระบวนการ และวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ผู้เรียนจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อค้นหาคำตอบด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงกับแหล่งเรียนรู้เบื้องต้น ผู้เรียนสามารถ สรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งความรู้ที่ผู้เรียนได้มาไม่จำเป็นต้องตรงกับตำรา แต่ผู้สอนจะสนับสนุนให้ ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม จากแหล่งเรียนรู้และปรับปรุงความรู้ที่ได้ให้สมบูรณ์

2.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งหมายถึง ข้าราชการครูให้การส่งเสริม สนับสนุนคุณลักษณะของ ผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ของตนเองที่ฝึกฝนในการเรียนรู้ แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นใน การเรียนรู้ให้สำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบ มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรคและมีความอดทนสูงจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

“...แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ควรประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านค่าตอบแทน ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูควรมุ่งมั่นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูควรได้รับการยอมรับนับถือ...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูควรมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูควรเข้าใจลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูควรมีค่าตอบแทน ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านค่าตอบแทน ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู

2.7 เจตคติต่อการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง ข้าราชการครูสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีความรู้สึก นึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรม หรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อประสบการณ์หรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ การเกิดเจตคติ เป็นผลมาจากสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิม การถ่ายทอดจากบุคคล สื่อต่าง ๆ และ ความต้องการของบุคคล เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาเจตคติของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับกลุ่มอ้างอิงและบุคคลอ้างอิง ซึ่งใช้อิทธิพลทางสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นตัวแบบ สามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ความเชื่อ และเกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้

“...ควรมอบหมายงานที่ค่อนข้างง่ายก่อน แล้วค่อยๆ เพิ่มระดับความยาก เช่น โครงการขนาดเล็ก ใช้เวลาสั้นในการทำและสัดส่วนคะแนนไม่มาก ก่อนที่จะยกระดับความซับซ้อนของงานที่ต้องการทั้งการใช้ความรู้และทักษะระดับสูงขึ้น...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกกิจกรรม เลือกเรื่องทำโครงการ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เรียนและเป็นการควบคุมพฤติกรรมของผู้เรียนไปด้วยในตัว...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...เพื่อที่จะให้เกิดบรรยากาศและกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดทัศนคตินั้น ผู้สอนต้องประเมินผลผู้เรียนเป็นระยะ...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...การประเมินทัศนคติของผู้เรียนสามารถทำได้หลายวิธีการ นอกจากการทำแบบสำรวจซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินผลทางอ้อม (Indirect) ควรลองทำการบันทึกผลการสังเกตพฤติกรรม การให้แก่วิธีปัญหาหรือมอบหมายงานที่แฝงให้ผู้เรียนแสดงออกถึงทัศนคติ...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนความคิด (Reflection) ใช้เสริมแรงกันและสอดแทรกให้อยู่ในกระบวนการเรียนการสอน ...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงให้เห็นว่าทำได้ดีในเรื่องนั้น ๆ ก็ควรแสดงออกถึงความชื่นชม หรือใช้เทคนิคการให้รางวัลแก่ผู้เรียน ก็เป็นวิธีการที่จะช่วยสร้างเสริมทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ความมอบหมายงานที่ค่อนข้างง่ายก่อน แล้วค่อย ๆ เพิ่มระดับความยาก เช่น โครงงานขนาดเล็ก ใช้เวลาสั้นในการทำและสัดส่วนคะแนนไม่มาก ก่อนที่จะยกระดับความซับซ้อนของงานที่ต้องการทั้งการใช้ความรู้และทักษะระดับสูงขึ้น ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกกิจกรรม เลือกเรื่องทำโครงงาน เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เรียนและเป็นการควบคุมพฤติกรรมของผู้เรียนไปด้วยในตัว ที่สุดแล้ว เพื่อที่จะให้เกิดบรรยากาศและกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดทัศนคตินั้น ผู้สอนต้องประเมินผลผู้เรียนเป็นระยะ ซึ่งการประเมินทัศนคติของผู้เรียนสามารถทำได้หลายวิธีการนอกจากการทำแบบสำรวจซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินผลทางอ้อม (Indirect) ควรลองทำการบันทึกผลการสังเกตพฤติกรรม การให้แก่วิธีปัญหาหรือมอบหมายงานที่แฝงให้ผู้เรียนแสดงออกถึงทัศนคติ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนความคิด (Reflection) เหล่านี้เมื่อใช้เสริมแรงกันและสอดแทรกให้อยู่ในกระบวนการเรียนการสอน (ไม่จำเป็นต้องแยกส่วนออกมาเพื่ออบรมบ่มเพาะทัศนคติกันโดยเฉพาะ) และเมื่อผู้เรียนแสดงให้เห็นว่าทำได้ดีในเรื่องนั้น ๆ ก็ควรแสดงออกถึงความชื่นชม หรือใช้เทคนิคการให้รางวัลแก่ผู้เรียน ก็เป็นวิธีการที่จะช่วยสร้างเสริมทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

2.8 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง การที่โรงเรียนมีการส่งเสริมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันออกเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อตนเองและผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

“...การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ควรประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถในเรื่องการทำวิจัย 2) ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 3) ความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร 4) ทักษะการสอน

5) ทักษะการใช้สื่อเพื่อการเรียนการสอน 6) ทักษะการวางแผน 7) ความรักในวิชาชีพ และ 8) ความกระตือรือร้นต่อการทำงาน...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ควรส่งเสริมให้ความรู้ จัดอบรมสัมมนา ตั้งทีมงานที่มีความรู้ความสามารถ นำพาคณะครูให้มีการเรียนรู้ ศึกษา และปฏิบัติงานให้เป็นกำหนดให้ครูทุกคนต้องมีผลงาน มีชิ้นงาน ครูต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะของตนเอง สอดคล้องกับสภาพปัญหาหรือความต้องการจำเป็นการปฏิบัติงานในสถานศึกษา...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะของตนเอง สอดคล้องกับสภาพปัญหาหรือความต้องการจำเป็นการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูควรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยบันทึกหลักฐานร่องรอยข้อมูล/สารสนเทศ/หลักฐานที่สะท้อนความรู้ความสามารถ...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างและพัฒนานวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ ตลอดจนนำนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้มาจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยครูบันทึกหลักฐานร่องรอยข้อมูล/สารสนเทศ/หลักฐานที่สะท้อนความรู้ความสามารถ...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ควรประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถในเรื่องการทำวิจัย 2) ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 3) ความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร 4) ทักษะการสอน 5) ทักษะการใช้สื่อเพื่อการเรียนการสอน 6) ทักษะการวางแผน 7) ความรักในวิชาชีพ และ 8) ความกระตือรือร้นต่อการทำงาน และพบว่า ควรส่งเสริมให้ความรู้ จัดอบรมสัมมนา ตั้งทีมงานที่มีความรู้ความสามารถ นำพาคณะครูให้มีการเรียนรู้ ศึกษา และปฏิบัติงานให้เป็น กำหนดให้

ครูทุกคนต้องมีผลงาน มีชิ้นงาน ครูต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะของตนเอง สอดคล้องกับสภาพปัญหาหรือความต้องการจำเป็นการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยบันทึกหลักฐานร่องรอย ข้อมูล/สารสนเทศ/หลักฐานที่สะท้อนความรู้ความสามารถ ซึ่งประกอบด้วย 1) แฟ้มเอกสารหลักฐาน การพัฒนาตนเอง การสรุปการไปราชการ/อบรม/ประชุม/สัมมนา สรุปการอบรมพัฒนา แผนพัฒนา ตนเองรายบุคคล (ID PLAN) 2) แบบบันทึกกิจกรรม PLC และ 3) เอกสารสรุปการเป็นวิทยากร ส่วนใน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ครูต้องเข้าร่วมกลุ่มพัฒนาวิชาชีพครู มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมทาง วิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างและพัฒนานวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชน การเรียนรู้ ตลอดจนนำนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้มาจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยครูบันทึกหลักฐานร่องรอยข้อมูล/สารสนเทศ/หลักฐานที่สะท้อนความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย 1) เอกสารหลักฐานแสดงการเข้าร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้แบบบันทึก กิจกรรม PLC 2) นวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม ชิ้นงานที่ได้จาก กิจกรรม PLC 3) เอกสารหลักฐานการนำนวัตกรรมมาจัดการเรียนรู้ ภาพถ่ายการนำนวัตกรรมที่ได้จาก กระบวนการ PLC ไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน และ 4) เอกสารหลักฐานแสดงการสร้างเครือข่าย ชุมชนการเรียนรู้โดยใช้แบบบันทึกกิจกรรม PLC และควรจัดอบรม ศึกษาดูงาน ส่งเสริมการศึกษาต่อให้ มีวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น ให้ความร่วมมือ สร้างทีมในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน ส่งเสริมและเน้น การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจะทำให้แก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งด้านการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ แนวทางที่ควรส่งเสริม พัฒนา จัดให้ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง และสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Communities : PLC) ให้ครูมีความรู้สามารถจัดการเรียนรู้ หรือจัดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น นำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.9 การสร้างเครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษาและผู้บริหารในการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่ม สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เข้ามารวมพลังด้วยการมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมพัฒนา สถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ จัดให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นมนุษย์ที่คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

“...ควรผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ยึดเป็นกันเองให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้ความร่วมมือในกิจการงานต่าง ๆ วางตัวเป็นที่ไว้วางใจ มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ โอบอ้อมอารีต่อเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ชุมชนและผู้เรียน...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ควรมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร เกิดจากความต้องการ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ หรือเกิดจากความต้องการของบุคลากร...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีการสร้างเสริมความภูมิใจแก่บุคลากร บุคลากรจะเกิดความร่วมมือในการทำงานทุกส่วนหากได้รับความภาคภูมิใจ...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีการได้รับการยอมรับหรือเชิดชู บุคลากรจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำงานอย่างมีความสุข หากได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน ...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีการได้รับการสนับสนุน ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ควรสร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่ และให้ครูทุกคนช่วยกันทำ พร้อมไปด้วยกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกตื่นเต้นมีความกระตือรือร้นในที่ทำงานอยู่เสมอ...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...พัฒนาตัวเองและพัฒนาทักษะการสื่อสารของทุกคนที่ทำงานร่วมกัน ด้วยการสร้างมิตรภาพที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะต้องทำ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศทำงานที่ดี...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ควรผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ยึดเป็นกันเองให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้ความร่วมมือในกิจการงานต่าง ๆ วางตัวเป็นที่ไว้วางใจ มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ โอบอ้อมอารีต่อเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ชุมชนและผู้เรียน ซึ่งองค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ควรมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร เกิดจากความต้องการ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ หรือเกิดจากความต้องการของบุคลากร 2) การสร้างเสริมความภูมิใจแก่บุคลากร บุคลากรจะเกิดความร่วมมือในการทำงานทุกส่วนหากได้รับความภาคภูมิใจ 3) การได้รับการยอมรับหรือเชิดชู บุคลากรจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำงานอย่างมีความสุขหากได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง

ชุมชน และนักเรียน และ 4) การได้รับการสนับสนุน ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ควรสร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่และให้ครูทุกคนช่วยกันทำ พร้อมไปด้วยกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกตื่นเต้นมีความกระตือรือร้นในที่ทำงานอยู่เสมอ เพราะต้องคอยลุ้นและต้องการที่จะทดลองทำตาม เพื่อเป็นการพิสูจน์ว่า วิธีการไหนที่ตัวครูจะสามารถทำได้อย่างเหมาะสม ควรที่จะมีการกระตุ้นให้เหล่าครูรู้จักคิดวางแผน และสามารถที่จะใช้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์นี้ได้ วิธีนี้จะเป็นการช่วยให้ครูสามารถที่จะพัฒนาตัวเองจากการได้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ และงานที่ต้องทำร่วมกันยังสามารถที่จะช่วยให้พัฒนาในทักษะการสื่อสารไปด้วยนั่นเอง ควรสร้างที่ทำงานให้รู้สึกว่ามีงานทำและต้องการที่จะมาทำงานทุกวัน พร้อมไปด้วยการทำงานที่มีความสุข ด้วยการจัดห้องทำงาน รวมไปถึงตัวอาคารสำนักงานใหม่ให้น่าทำงานมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งก็อาจจะหาสีห้องหรืออาคารใหม่ที่เป็นสีสบายตา สบายใจ มองแล้วรู้สึกมีความสุขหรือการปลูกต้นไม้ให้ร่มรื่นขึ้นเพื่อที่จะสร้างบรรยากาศทำงานที่ดีให้กับครู เมื่อจัดห้องใหม่ก็ควรที่จะให้เหล่าครูที่นั่งอยู่ในห้องร่วมกันออกไปเดินตากแดดในการแต่งห้อง และให้ช่วยกันจัดโต๊ะทำงานและให้ช่วยซึ่งกันและกันด้วย ไม่ใช่แค่จัดเพียงโต๊ะตัวเองแค่คนเดียว และเมื่อจัดเสร็จแล้วก็ควรหาเวลาว่าง ๆ มานั่งพูดคุย สร้างความเข้าใจในการทำงานกันใหม่ เพื่อที่จะสร้างบรรยากาศทำงานแบบใหม่ ๆ ให้กับพนักงานทุกคน และยังเป็นการพัฒนาทักษะการสื่อสารร่วมไปด้วย 4) สร้างมิตรภาพต่อกันในที่ทำงาน เพราะการทำงานในออฟฟิศหรือห้องพักครู ไม่สามารถที่จะทำงานเพียงแค่นคนเดียวได้ เพราะยังมีเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ด้วย จึงควรที่จะช่วยกันพัฒนาตัวเองและพัฒนาทักษะการสื่อสารของทุกคนที่ทำงานร่วมกัน ด้วยการสร้างมิตรภาพที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะต้องทำ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศทำงานที่ดี โดยที่หัวหน้างานจะต้องเป็นที่คอยสนับสนุนให้ทุกคนเกิดความผูกพันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถที่จะสร้างบรรยากาศทำงาน ในการพัฒนาตัวเองให้สามารถที่จะเกิดเป็นทักษะการสื่อสารที่ถูกต้องของทุกคน และ 5) หัวหน้าสายงานจะต้องสามารถที่จะสร้างทัศนคติในแง่บวกของครูและบุคลากรทั้งหมด ควรที่จะเสริมสร้างแนวคิดในการทำงานที่ไม่จำเป็นต้องเครียดเสมอไป และเน้นที่การพัฒนาตัวเองของครูและต้องมีเวลาที่ผ่อนคลายลงบ้าง ทำให้ทุกคนสามารถที่จะยิ้มสู้ไปกับงาน และถ้าวันไหนที่ถือว่าเป็นวันที่แย่ที่สุด ก็ให้สร้างบรรยากาศทำงานให้คึกคักสนุกสนานหรือให้กำลังใจอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้แนวทางที่ควรส่งเสริม พัฒนา ผู้บริหาร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ด้วยความเสมอภาค มีความยุติธรรม ให้การยอมรับและสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในส่วนของครู บุคลากร ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยการยอมรับ ให้เกียรติกัน มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไปด้วยความสามัคคีปรองดอง มีความทุ่มเทและเสียสละ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน องค์กร และบุคลากรในองค์กรทุกคน และควรส่งเสริมการได้รับ ความสนับสนุนและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

2.10 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการสร้างแรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและการเป็นครูที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

“...ครูควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในห้องเรียน 2) การจัดสภาพสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้นอกห้องเรียน ...”

(คนที่ 1. 2 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียน การสร้างเสริมแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียน บุคลิกภาพของครู พฤติกรรมการสอน และมนุษยสัมพันธ์ของครู ...”

(คนที่ 2. 5 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ควรมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตั้งคณะทำงานที่จะช่วยเหลือพร้อมจัดนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการเสริมแรงโดยฝ่ายบริหาร ครูควรมีเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ดี เราใจ สนุกสนาน เข้าใจง่ายให้ผู้เรียนเกิดแนวคิด องค์ความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา...”

(คนที่ 3. 7 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูควรศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ด้านบุคลากร ด้านผู้เรียน อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้มาก ๆ เพื่อจะได้ทราบความจำเป็น และความต้องการในการจัดการเรียนรู้ควรพัฒนาวิธีการสอนให้หลากหลาย...”

(คนที่ 4. 10 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ให้นักเรียนมีส่วนร่วม ให้นักเรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของห้องเรียน ร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาและดูแล จึงจะบังเกิดผลที่คงทน และยั่งยืน และควรส่งเสริมการเสริมแรงด้วยวิธีการต่าง ๆ และการนำ ICT มาใช้ในการจัดการเรียนรู้...”

(คนที่ 5. 16 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

“...ครูจึงเปลี่ยนวิธีสอนจากผู้ถ่ายทอดบทเรียน เป็นผู้กระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ ครูต้องลดหรือเลิกให้เด็กจดที่ครูสั่ง ฟังสิ่งที่ครูพูด คนเดียว องค์ความรู้จึงเกิดจากเด็กได้สรุปได้ค้นพบอย่างมีความหมาย...”

(คนที่ 6. 18 เมษายน 2564: สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ควรประกอบด้วย 1) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในห้องเรียน 2) การจัดสภาพสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้นอกห้องเรียน 3) การสร้างสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมสัมพันธภาพ

ที่ดีกับผู้เรียน 4) การสร้างเสริมแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียน 5) บุคลิกภาพของครู 6) พฤติกรรมการสอน และ 7) มนุษยสัมพันธ์ของครู และควรมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตั้งคณะทำงานที่จะช่วยเหลือ พร้อมจัดนิเทศการจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีการเสริมแรงโดยฝ่ายบริหาร ครูควรมีเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ดี เข้าใจ สนุกสนาน เข้าใจง่ายให้ผู้เรียนเกิดแนวคิด องค์ความรู้ ใหม่ ๆ ตลอดเวลา และครูควรศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ด้านบุคลากร ด้านผู้เรียน อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้มาก ๆ เพื่อจะได้ทราบความจำเป็น และความต้องการในการจัดการ เรียนรู้ควรพัฒนาวิธีการสอนให้หลากหลาย โดยเน้นวิธีสอนแบบมีส่วนร่วม มุ่งให้นักเรียนรู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา ให้นักเรียนเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเองส่วนนักเรียน ครูควรศึกษาสื่อทางเทคโนโลยีทาง การศึกษาช่วยในการสอนที่มีหลากหลายรูปแบบ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ให้ดี ยิ่งขึ้นหรือครูควรเน้นกิจกรรมที่นำไปใช้ในชีวิตประจำวันให้มากให้นักเรียนได้เห็นความสำคัญและ นำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ แนวทางที่ควรส่งเสริม พัฒนา ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศ ในเชิงจิตวิทยา อาจจะดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้วยการให้ ขวัญและกำลังใจ เช่น ห้องเรียนใดมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ก็อาจจะมีการมอบประกาศนียบัตร หรือมีการชื่นชมในโอกาสต่าง ๆ และดำเนินการให้ทั่วถึงในทุก ห้องเรียน กระตุ้นและส่งเสริมให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน แนวทางการปฏิบัติของครู ก็จะต้องให้นักเรียน มีส่วนร่วม ให้นักเรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของห้องเรียน ร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาและดูแล จึงจะบังเกิดผล ที่คงทน และยั่งยืน และควรส่งเสริมการเสริมแรงด้วยวิธีการต่าง ๆ และการนำ ICT มาใช้ในการจัด การเรียนรู้ ขณะเดียวกัน บทบาทของครูที่สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งที่เขาอยากรู้ การที่เด็กได้เรียนรู้ ด้วยตนเอง จึงเปรียบเหมือนฟองน้ำ ชับน้ำจากทุกทิศ ครูจึงเปลี่ยนวิธีสอนจากผู้ถ่ายทอดบทเรียน เป็นผู้กระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ ครูต้องลดหรือเลิกให้เด็กจดที่ครูสั่ง ฟังสิ่งที่ครูพูด คนเดียว องค์ความรู้จึงเกิดจากเด็กได้สรุปได้ค้นพบอย่างมีความหมาย

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู พบว่า องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์โดยพิจารณา ความสอดคล้องและเหมาะสมขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบ หลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยสามารถคัดเลือกองค์ประกอบหลักได้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ซึ่งจะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 10 ตัวแปรแฝง 54 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม 2) มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น 3) ผู้นำมีการยกระดับผู้ตามโดยการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น 4) ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม และ 5) สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร 2) มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น 3) มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา 4) มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ 5) มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การร่วมคิดกำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไรและความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพอพึงพอใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง 2) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา 3) ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง 4) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และ 5) ส่งเสริม

การเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชาและจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน 2) ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ 3) เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น 4) เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 5) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ 6) เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และ 7) สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ 2) มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัลและความสำเร็จ เป็นต้น 3) มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ 4) มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค 5) มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุมและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ 6) มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์ 2) มีปฏิกิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม 3) เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม 4) มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน 5) มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล 6) เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม และ 7) เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง

การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและ วัฒนธรรมในการเรียนรู้ 3) มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน 4) มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน 3) มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน 4) มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ 5) มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบ เครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการและความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ 3) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา 4) การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และ 5) มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างเชิงทฤษฎีของตัวบ่งชี้องค์ประกอบ ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากกลุ่มตัวอย่าง

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและเข้าใจตรงกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังสัญลักษณ์นี้

n	หมายถึง	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
Min	หมายถึง	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	หมายถึง	ค่าสูงสุด (Maximum)
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักซ์โมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation)
χ^2	หมายถึง	ค่าไคสแควร์ (Chi-square)
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
χ^2/df	หมายถึง	ดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์
GFI, AGFI	หมายถึง	ดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วย ดัชนี GFI (Goodness of Fit), ดัชนี AGFI (Adjust Goodness of Fit Index)
CN	หมายถึง	ดัชนีประเมินความกลมกลืนของโมเดลด้วยความเพียงพอของขนาดกลุ่มตัวอย่าง (CN) (Critical N)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)
RMR	หมายถึง	ดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากร (Root Mean Square Residual)
b	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ (Unstandardize Regression Coefficient)

Beta	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardize Regression Coefficient)
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
γ	หมายถึง	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบ
λ	หมายถึง	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้และตัวชี้วัด
ρ_c	หมายถึง	ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability)
ρ_v	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปรของความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Variance Extracted)
R	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)
R^2	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Square Multiple Correlation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติ t-distribution
F	หมายถึง	ค่าสถิติ F-distribution
P-value	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณ
A	หมายถึง	องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ
A1	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
AA1.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม
AA1.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น
AA1.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น
AA1.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม
AA1.5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

A2	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร
A2.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อ การออกแบบหลักสูตร
A2.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละ ระดับชั้น
A2.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและ ประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา
A2.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
A2.5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
A3	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม
A3.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่า ควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจาก ความพึงพอใจ
A3.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ
A3.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การดำเนินงาน
A3.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุง แก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
A4	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ
A4.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิด ด้วยตนเอง
A4.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบ บูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิด การเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็น ความสัมพันธ์ของเนื้อหา

- A4.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง
- A4.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน และการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง
- A4.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
- B หมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
- B1 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- B1.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน
- B1.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ
- B1.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา และสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น
- B1.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- B1.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ
- B1.6 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

B1.7	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 7 สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้
B2	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
B2.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ
B2.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น
B2.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ
B2.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค
B2.5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุมและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ
B2.6	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ
B3	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้
B3.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์
B3.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปฏิกิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม
B3.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม
B3.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน
B3.5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล
B3.6	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม
B3.7	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง
C	หมายถึง	องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา

- C1 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
- C1.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสารประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- C1.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิธีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้
- C1.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ใฝ่หาในกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- C1.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสรรค์เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- C1.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- C2 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม
- C2.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- C2.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน
- C2.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
- C2.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
- C2.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้บริหารเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

C3	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
C3.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้
C3.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ
C3.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา
C3.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย
C3.5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะใน การสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยดำเนินเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ และขั้นการนำเสนอโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น จำนวน 486 คน โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ดังแสดงในตารางที่ 12-26 ดังนี้

ตารางที่ 12 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะภาพ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	287	59.05
หญิง	199	40.95
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	316	65.02
ปริญญาโท	170	34.98
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	401	82.51
ครูฝ่ายบริหารวิชาการ	15	3.09
ครูผู้สอน	70	14.40

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 59.05) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 65.02) และมีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 82.51)

ตารางที่ 13 ระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีภาวะผู้นำ	4.87	0.23	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.74	0.41	มากที่สุด
3. ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา	4.77	0.39	มากที่สุด
รวม	4.79	0.353	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 ความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D.= 0.353) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ

มากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.87$, S.D.= 0.23) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.39) และด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.74$, S.D.= 0.41) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ 14 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ

ด้านการมีภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.88	0.20	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร	4.92	0.18	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม	4.85	0.25	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	4.84	0.29	มากที่สุด
รวม	4.87	0.233	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 ความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D.= 0.233) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.92$, S.D.= 0.18) องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.20) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.85$, S.D.= 0.25) และ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.84$, S.D.= 0.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำ และผู้ตาม	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มี ความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการ ผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการ เปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความ เฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้าง ทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.88	0.317	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.317) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น และตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำกระตือรือร้น โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 16 การศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2
การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อ การออกแบบหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละ ระดับชั้น	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและ ประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม กับเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.90	0.284	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.284) และรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45)

ตารางที่ 17 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3
การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วม ตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการ ที่เกิดขึ้นจากความพอเพียงพอใจ	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนา ตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ ได้รับการดำเนินงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วม ปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.85	0.355	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D.= 0.355) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบและตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพอเพียงพอใจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 18 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4
การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.84	0.396	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D.= 0.396) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง และตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วม

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญา ระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็น ต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง และตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตร แบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความ เชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 19 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.86	0.22	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.80	0.33	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้	4.80	0.40	มากที่สุด
รวม	4.82	0.326	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 ความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D.= 0.326) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.86$, S.D.= 0.22) องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.33) และองค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจ จุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ ชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัด กระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้ เต็มตามศักยภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ เนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึก การคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้น คุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิค การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียน บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรม การเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และ ประสบการณ์ใหม่ ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถ วิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของ การจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.86	0.340	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D.= 0.340) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 7 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน ตัวบ่งชี้ที่ 3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 7 สามารถสรุปประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ และตัวบ่งชี้ที่ 4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 21 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่นอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุมและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 21 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและ การแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความ เชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.80	0.468	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.468) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศและตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุมและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับเคลื่อน ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น และตัวบ่งชี้ที่ 6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 22 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3
เจตคติต่อการเรียนรู้

เจตคติต่อการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปฏิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.80	0.446	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.446) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปฏิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ตัวบ่งชี้ที่ 6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม และตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง

($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม ๆ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 23 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.77	0.42	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม	4.88	0.24	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	4.84	0.33	มากที่สุด
รวม	4.83	0.339	มากที่สุด

จากตารางที่ 23 ความเหมาะสมองค์ประกอบขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D.= 0.339) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับดังนี้ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.24) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.84$, S.D.= 0.33) และองค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครูองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 24 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครูองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

การสร้างหลักสูตรความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือนกัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.84	0.376	มากที่สุด

จากตารางที่ 24 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D.= 0.376) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือนกัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมี

ส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 25 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครูองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม

การสร้างเครือข่ายทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้บริหารเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.88	0.317	มากที่สุด

จากตารางที่ 25 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.317) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ

ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) มีค่าสูงสุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 26 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.80	0.438	มากที่สุด

จากตารางที่ 26 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.438) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผล และการประสาน

ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการช่วยเหลือและคุ้มครองเด็ก ในกรณีที่โรงเรียนไม่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ขั้นที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้ององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ผู้วิจัยจัดกลุ่มองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 54 ตัวบ่งชี้ เข้าอยู่ในองค์ประกอบย่อย จำนวน 10 องค์ประกอบ และจัดกลุ่มองค์ประกอบย่อย เข้าอยู่ในองค์ประกอบหลัก จำนวน 3 องค์ประกอบ โดยดำเนินการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC ก่อนปรับโมเดล หลังปรับโมเดล และโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่า องค์ประกอบย่อยอยู่ภายใต้องค์ประกอบหลักและอยู่ภายใต้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่ โดยมีการวิเคราะห์หาความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์และการสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้องค์ประกอบของศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป โดยในการวิเคราะห์ได้แบ่งการวิเคราะห์เป็นโมเดลย่อย 3 โมเดล ดังนี้

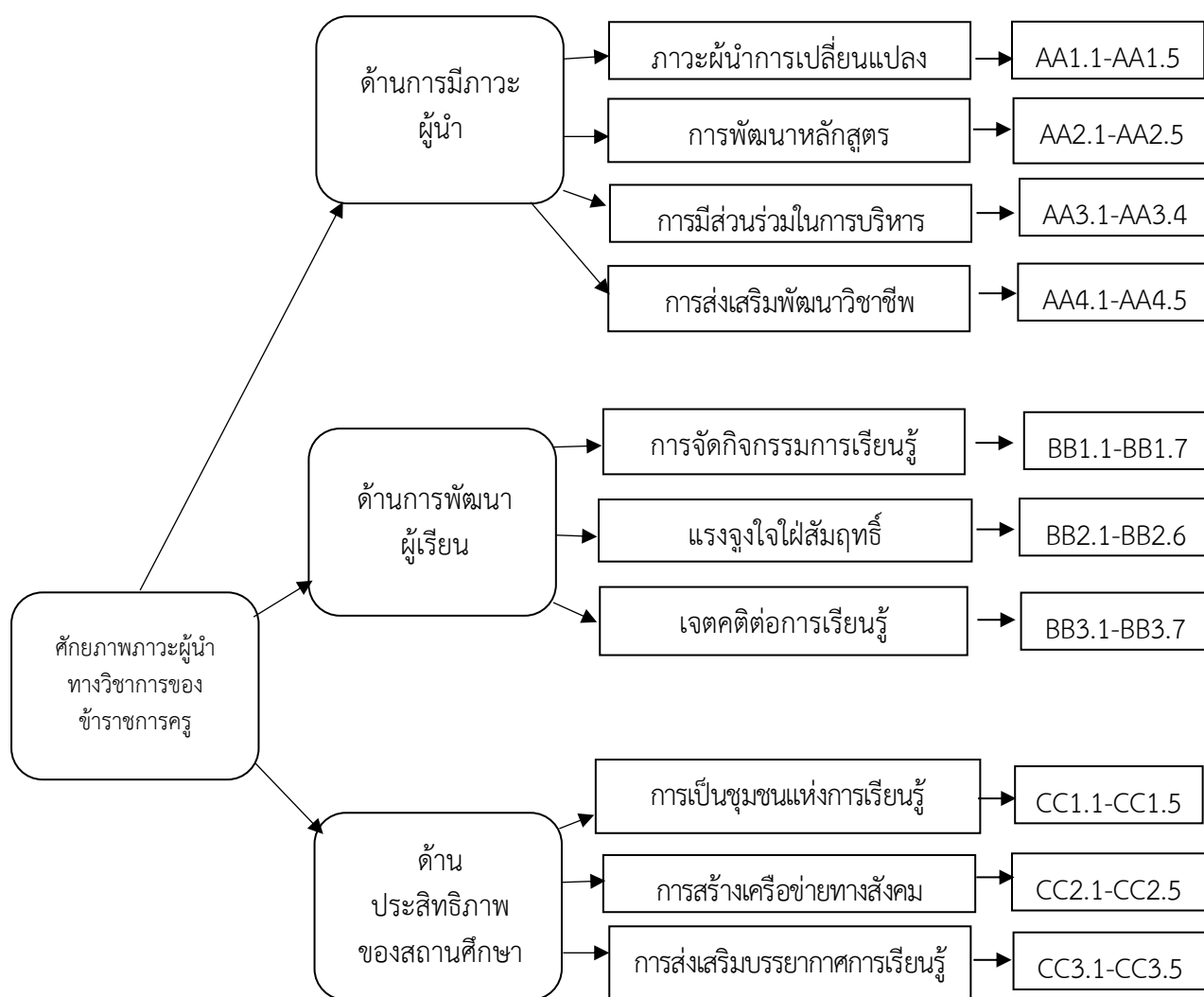
1.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้รวม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้

1.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้รวม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้

1.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้รวม จำนวน 15 ตัวบ่งชี้

การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลของตัวแปร เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน โดยต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 (ภัทรพร เกษสังข์, 2549: 97) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทดสอบหาค่าสถิติ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์องค์ประกอบ 2 ค่า คือ ค่า Bartlett test of Sphericity หรือค่าแสดงความสัมพันธ์ (Correlation) ของกลุ่มตัวแปรค่าที่ได้ควรมีนัยสำคัญ และค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) หรือค่าแสดงความเหมาะสมพอเพียงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม (ให้ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ควรมีค่ามากกว่า .50 ผลการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยกำหนด ดังนี้



ภาพที่ 14 รูปแบบ ABC ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยในรูปแบบที่เหมาะสม (Appropriate Model)

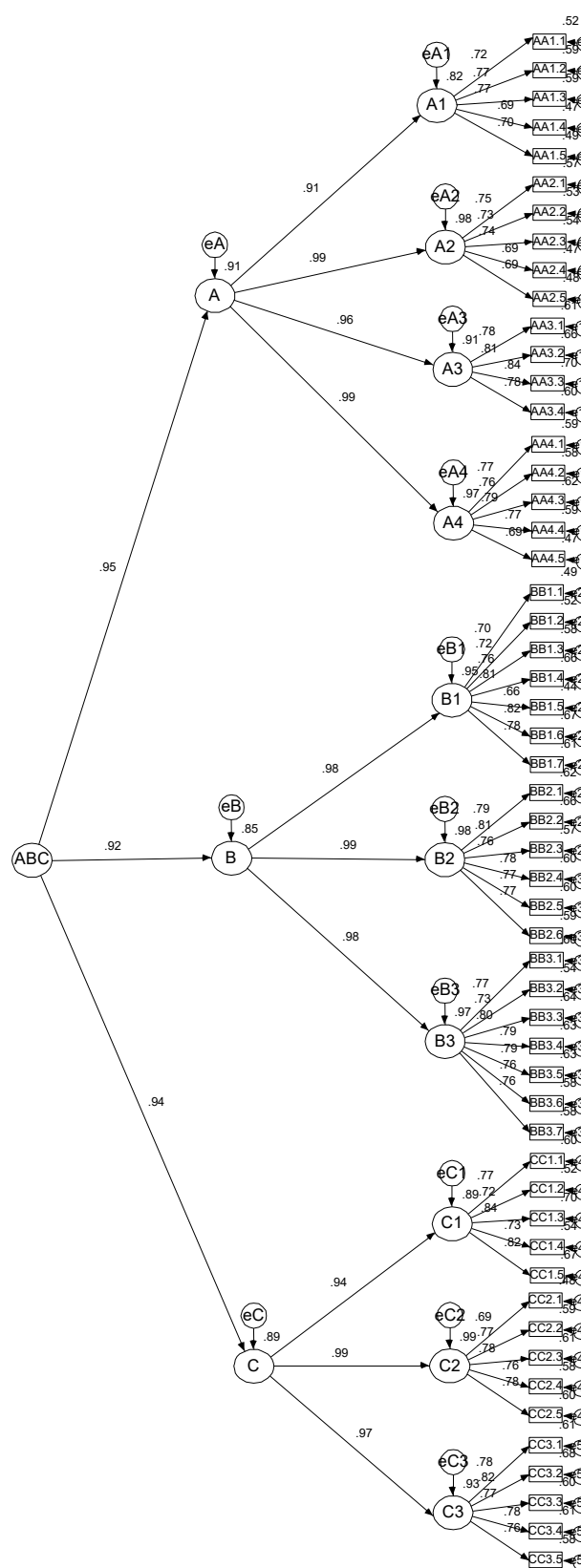
2. ผลการทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 54 ตัวบ่งชี้ เข้าอยู่ในองค์ประกอบย่อย จำนวน 10 องค์ประกอบ และจัดกลุ่มองค์ประกอบย่อย เข้าอยู่ในองค์ประกอบหลัก จำนวน 3 องค์ประกอบ เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย โดยจัดตัวบ่งชี้เข้าวิเคราะห์ตามกรอบทฤษฎีและนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่า องค์ประกอบย่อยอยู่ภายใต้องค์ประกอบหลักและอยู่ภายใต้ขององค์ประกอบศักยภาพ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือไม่ โดยมีการวิเคราะห์ หาความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ ดังนี้

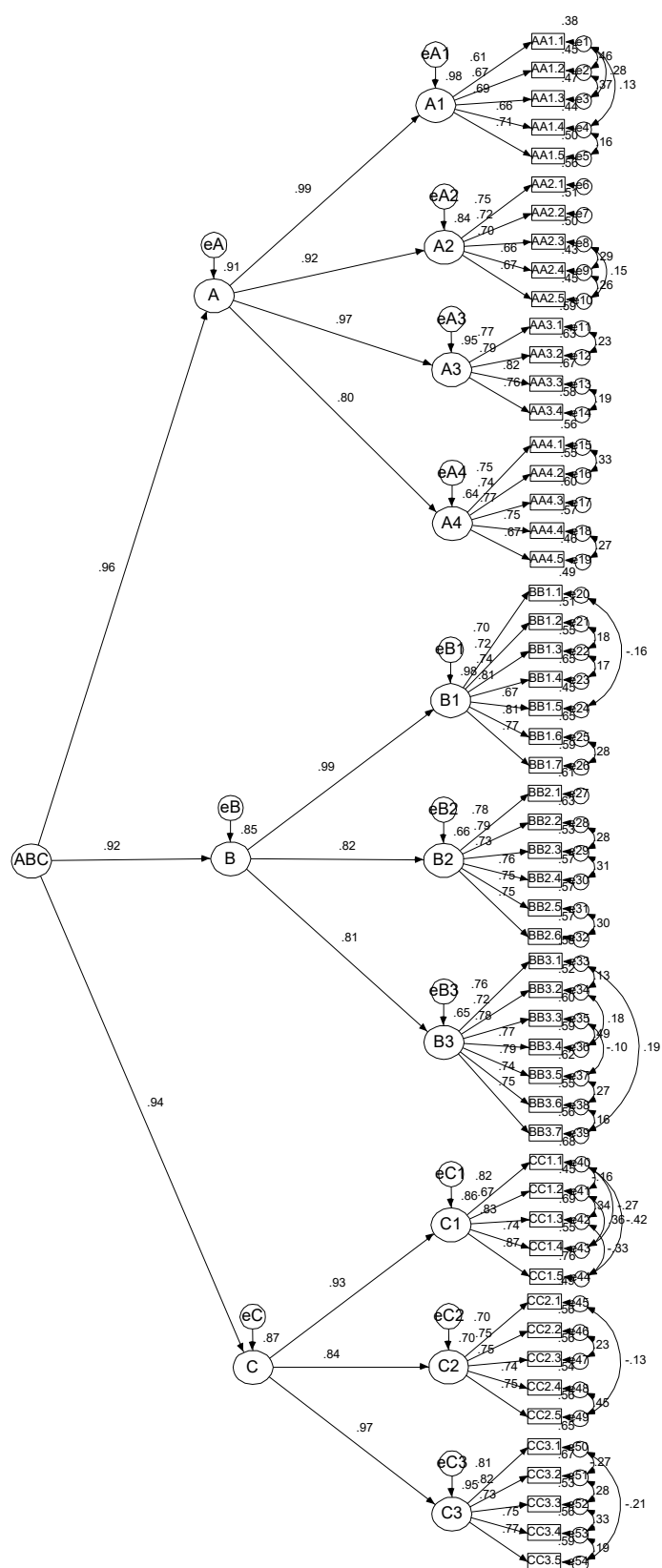
2.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบก่อนปรับโมเดล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบดำเนินการวิเคราะห์ องค์ประกอบหลัก เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยซึ่งเป็นการวิเคราะห์ เพื่อศึกษาว่าตัวบ่งชี้อยู่ภายใต้ องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียน ชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่ ได้แก่



$$\chi^2=7,136.5333, df=1,364, GFI=0.603, RMR=0.053, RMSEA=0.092$$

ภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC (ก่อนปรับโมเดล)



ภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC (หลังปรับโมเดล)

ตารางที่ 27 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล
องค์ประกอบของ ABC

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์	
		ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
χ^2/df	<3	5.231	2.969
P-value	0.000-0.050	0.000	0.000
GFI	≥ 0.90	0.603	0.977
AGFI	≥ 0.90	0.568	0.938
CFI	≥ 0.90	0.773	0.919
RMR	<0.05	0.053	0.030
RMSEA	<0.05	0.092	0.043
สรุป		ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์	กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 27 การวิเคราะห์ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลองค์ประกอบของ ABC ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS version 16.0 โดยการประเมินความกลมกลืนของโมเดลแบบข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) และประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญของโมเดล (Component Fit Measure) ที่พัฒนาขึ้นยังไม่มีผลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ก่อนปรับโมเดล) เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) พบว่า สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 5.231 มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือน้อยกว่า 3 เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ GFI=0.603, AGFI=0.568, CFI=0.773 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี RMR=0.053 และ RMSEA=0.092 ก็ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นยังไม่มีผลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นต้องปรับโมเดลด้วยวิธีการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตามที่ (Modification Indices: MI) แนะนำให้ปรับทั้งสิ้น 40 พารามิเตอร์ ได้แก่ วิธีการปรับโมเดลด้วยวิธีการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตามที่ Modification Indices (MI) แนะนำให้ปรับคือ MI สูงกว่า

จำนวนทั้งสิ้น 40 พารามิเตอร์ได้แก่ 1) e1<-->e2 2) e2<-->e3 3) e1<-->e3 4) e8<-->e9 5) e9<-->e10 6) e11<-->e12 7) e15<-->e16 8) e18<-->e19 9) e20<-->e24 10) e21<-->e22 11) e22<-->e23 12) e25 <-->e26 13) e28<-->e29 14) e29<-->e30 15) e34<-->e36 16) e36<-->e36 17) e40<-->e41 18) e40 <-->e43 19) e41<-->e42 20) e48<-->e49 21) e46<-->e47 22) e40<-->e44 23) e41<-->e43 24) e42<-->e44 25) e50<-->e51 26) e51<-->e52 27) e52<-->e53 28) e53<-->e54 29) e38<-->e39 30) e50<-->e54 31) e1<-->e4 32) e4<-->e5 33) e8<-->e10 34) e13<-->e14 35) e33<-->e39 36) e35<-->e37 37) e45<-->e49 38) e37<-->e38 39) e33<-->e34 และ 40) e31<-->e32 ตามลำดับ จนทำให้สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระน้อยกว่า 3 (กริช แรงสูงเนิน, 2554: 120-134) จะได้โมเดลองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับโมเดล) เนื่องจาก ความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) พบว่า สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 2.969 มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือน้อยกว่า 3 เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่า หรือ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ GFI=0.977, AGFI=0.938, CFI=0.919 ซึ่งผ่านเกณฑ์ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี RMR=0.030 และ RMSEA=0.043 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นกัน

ตารางที่ 28 ผลของโมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ ABC ที่ได้จากวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

องค์ประกอบ ABC	น้ำหนักองค์ประกอบ (γ)			R^2	ρ_c	ρ_v
	b	S.E.	Beta			
องค์ประกอบที่ 1A	1.000		0.956	0.914		
องค์ประกอบที่ 2B	1.081	0.083	0.922	0.850		
องค์ประกอบที่ 3C	1.528	0.112	0.935	0.875		
องค์ประกอบ ABC					0.956	0.879

จากตารางที่ 28 ผลการตรวจความตรงของโมเดล A ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ B ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน C ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้าน ABC มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) ตามปัจจัย 3C 2B และ 1A โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.956 0.935 และ 0.922 ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ (R^2) 0.914 0.875 และ 0.850 ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ผลการแยกส่วนของโมเดลองค์ประกอบ A ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

องค์ประกอบที่ A	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)			R^2	ρ_c	ρ_v
	b	S.E.	Beta			
A1	1.000		0.988	0.976	0.801	0.447
AA1.1	1.000		0.613	0.376		
AA1.2	1.170	0.067	0.672	0.451		
AA1.3	1.146	0.074	0.688	0.473		
AA1.4	0.918	0.067	0.661	0.436		
AA1.5	1.393	0.104	0.705	0.498		
A2	1.236	0.087	0.917	0.841	0.827	0.490
AA2.1	1.000		0.746	0.557		
AA2.2	1.024	0.061	0.716	0.513		
AA2.3	0.906	0.055	0.705	0.497		
AA2.4	0.837	0.054	0.659	0.434		
AA2.5	0.822	0.052	0.670	0.449		
A3	1.224	0.088	0.974	0.949	0.866	0.618
AA3.1	1.000		0.766	0.587		
AA3.2	1.057	0.049	0.792	0.627		
AA3.3	1.298	0.066	0.821	0.674		
AA3.4	1.127	0.062	0.765	0.585		
A4	1.292	0.092	0.802	0.643	0.858	0.548
AA4.1	1.000		0.750	0.562		
AA4.2	0.954	0.045	0.742	0.550		
AA4.3	1.100	0.060	0.775	0.600		
AA4.4	0.981	0.055	0.754	0.569		
AA4.5	0.737	0.047	0.675	0.456		
องค์ประกอบที่ A					0.958	0.852

จากตารางที่ 29 สรุปได้ว่า ในแต่ละองค์ประกอบของโมเดล A ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_c อยู่ระหว่าง 0.801 ถึง 0.938 ซึ่งผ่านเกณฑ์ คือ มากกว่า

0.60 (Hair & Other, 2010: 64) ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 642) และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) อยู่ระหว่าง 0.613 ถึง 0.988 ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.30 (ค่าสัมบูรณ์) ขึ้นไป ถึงแม้ว่าค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v) อยู่ระหว่าง 0.447 ถึง 0.876 ซึ่งมีบางค่าได้แก่ 0.447 และ 0.490 ไม่ผ่านเกณฑ์ 0.50 ก็ตาม (Fornell and Larcker, 1981) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hatcher (1994) ที่ว่าบ่อยครั้งที่ค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการแปรผันที่สกัดได้ จะมีค่าต่ำกว่า 0.50 เมื่อเป็นเช่นนี้ให้พิจารณาที่ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งควรมากกว่า 0.60 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ควรค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) อีกทั้งในแต่ละองค์ประกอบยังมีความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity/Divergent Validity) ร่วมด้วย (Hair & Other, 2014) สำหรับผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ในครั้งนี้ยังคงประกอบด้วย 54 ตัวบ่งชี้ จาก 10 องค์ประกอบย่อยใน 3 องค์ประกอบหลักเช่นเดิม เนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) ผ่านเกณฑ์ 0.30 ขึ้นไป (Kline, 1994: 28-41)

ตารางที่ 30 ผลการแยกส่วนของโมเดลองค์ประกอบ B ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

องค์ประกอบที่ B	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)			R^2	ρ_c	ρ_v
	b	S.E.	Beta			
B1	1.000		0.988	0.976	0.897	0.557
BB1.1	1.000		0.698	0.487		
BB1.2	1.162	0.075	0.716	0.512		
BB1.3	1.256	0.078	0.744	0.553		
BB1.4	1.468	0.084	0.807	0.652		
BB1.5	1.377	0.102	0.669	0.447		
BB1.6	1.592	0.091	0.807	0.652		
BB1.7	1.411	0.085	0.770	0.592		
B2	1.472	0.086	0.815	0.664	0.891	0.577
BB2.1	1.000		0.779	0.607		
BB2.2	0.940	0.047	0.791	0.626		
BB2.3	0.832	0.046	0.725	0.526		
BB2.4	0.842	0.044	0.756	0.572		
BB2.5	0.952	0.050	0.752	0.566		
BB2.6	0.894	0.047	0.754	0.569		

ตารางที่ 30 ผลการแยกส่วนของโมเดลองค์ประกอบ B ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (ต่อ)

องค์ประกอบที่ B	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)			R^2	ρ_c	ρ_v
	b	S.E.	Beta			
B3	1.346	0.081	0.809	0.654	0.930	0.656
BB3.1	1.000		0.759	0.577		
BB3.2	0.933	0.050	0.720	0.519		
BB3.3	1.075	0.057	0.776	0.602		
BB3.4	1.061	0.057	0.766	0.587		
BB3.5	1.030	0.054	0.785	0.616		
BB3.6	0.963	0.054	0.744	0.553		
BB3.7	1.066	0.053	0.748	0.559		
องค์ประกอบที่ B					0.906	0.765

จากตารางที่ 30 สรุปได้ว่า ในแต่ละองค์ประกอบของโมเดล B ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้น ต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_c อยู่ระหว่าง 0.801 ถึง 0.938 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0. 60 (Hair & Other, 2010: 64) ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 642) และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) อยู่ระหว่าง 0.613 ถึง 0.988 ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.30 (ค่าสัมบูรณ์) ขึ้นไป ถึงแม้ว่าค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v อยู่ระหว่าง 0.447 ถึง 0.876 ซึ่งมีบางค่า ได้แก่ 0.447 และ 0.490 ไม่ผ่านเกณฑ์ 0.50 ก็ตาม (Fornell and Larcker, 1981) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hatcher (1994) ที่ว่าบ่อยครั้งที่ค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการแปรผันที่สกัดได้ จะมีค่าต่ำกว่า 0.50 เมื่อเป็นเช่นนี้ให้พิจารณาที่ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งควรมากกว่า 0.60 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) อีกทั้งในแต่ละองค์ประกอบยังมีความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity/Divergent Validity) ร่วมด้วย (Hair & Other, 2014) สำหรับผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ในครั้งนี้ยังคงประกอบด้วย 54 ตัวบ่งชี้ จาก 10 องค์ประกอบย่อยใน 3 องค์ประกอบหลักเช่นเดิม เนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) ผ่านเกณฑ์ 0.30 ขึ้นไป (Kline, 1994: 28-41)

ตารางที่ 31 ผลการแยกส่วนของโมเดลองค์ประกอบ C ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

องค์ประกอบที่ C	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)			R^2	ρ_c	ρ_v
	b	S.E.	Beta			
C1	1.000		0.926	0.858	0.892	0.624
CC1.1	1.000		0.822	0.675		
CC1.2	0.702	0.047	0.668	0.447		
CC1.3	0.919	0.043	0.830	0.689		
CC1.4	0.730	0.044	0.741	0.549		
CC1.5	1.016	0.051	0.873	0.763		
C2	0.743	0.043	0.837	0.701	0.856	0.542
CC2.1	1.000		0.698	0.488		
CC2.2	1.130	0.068	0.749	0.557		
CC2.3	1.134	0.068	0.746	0.557		
CC2.4	1.500	0.091	0.737	0.543		
CC2.5	1.248	0.079	0.751	0.564		
C3	0.928	0.049	0.975	0.950	0.882	0.600
CC3.1	1.000		0.806	0.650		
CC3.2	0.986	0.053	0.816	0.665		
CC3.3	0.738	0.041	0.729	0.531		
CC3.4	0.815	0.044	0.750	0.563		
CC3.5	0.836	0.047	0.768	0.591		
องค์ประกอบที่ C					0.938	0.836

จากตารางที่ 31 สรุปได้ว่า ในแต่ละองค์ประกอบของโมเดล C ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_c อยู่ระหว่าง 0.801 ถึง 0.938 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 64) ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 642) และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) อยู่ระหว่าง 0.613 ถึง 0.988 ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.30 (ค่าสัมบูรณ์) ขึ้นไป ถึงแม้ว่าค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v อยู่ระหว่าง 0.447 ถึง 0.876 ซึ่งมีบางค่าได้แก่ 0.447 และ 0.490 ไม่ผ่านเกณฑ์ 0.50 ก็ตาม (Fornell and Larcker, 1981) ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Hatcher (1994) ที่ว่าบ่อยครั้งที่ค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการแปรผันที่สกัดได้ จะมีค่าต่ำกว่า 0.50 เมื่อเป็นเช่นนั้นให้พิจารณาที่ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งควรมากกว่า 0.60 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) อีกทั้งในแต่ละองค์ประกอบยังมีความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity/Divergent Validity) ร่วมด้วย(Hair & Other, 2014) สำหรับผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ในครั้งนี้ ยังคงประกอบด้วย 54 ตัวบ่งชี้ จาก 10 องค์ประกอบย่อยใน 3 องค์ประกอบหลักเช่นเดิม เนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) ผ่านเกณฑ์ 0.30 ขึ้นไป (Kline, 1994: 28-41)

ตารางที่ 32 ตัวบ่งชี้ ABC ที่ได้จากพัฒนาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ขององค์ประกอบ
เชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ตัวบ่งชี้ตัวชี้วัด/ ที่ถูกคัดเลือก
A	0.956	✓
A1	0.988	✓
AA1.1	0.613	✓
AA1.2	0.672	✓
AA1.3	0.688	✓
AA1.4	0.661	✓
AA1.5	0.705	✓
A2	0.917	✓
AA2.1	0.746	✓
AA2.2	0.716	✓
AA2.3	0.705	✓
AA2.4	0.659	✓
AA2.5	0.670	✓
A3	0.974	✓
AA3.1	0.766	✓
AA3.2	0.792	✓
AA3.3	0.821	✓
AA3.4	0.765	✓
A4	0.802	✓
AA4.1	0.750	✓
AA4.2	0.742	✓

ตารางที่ 32 สรุปตัวบ่งชี้ ABC ที่ได้จากพัฒนาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ขององค์ประกอบ
เชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู	น้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ตัวบ่งชี้ ที่ถูกคัดเลือก
AA4.3	0.775	✓
AA4.4	0.754	✓
AA4.5	0.675	✓
B	0.922	✓
B1	0.988	✓
BB1.1	0.698	✓
BB1.2	0.716	✓
BB1.3	0.744	✓
BB1.4	0.807	✓
BB1.5	0.669	✓
BB1.6	0.807	✓
BB1.7	0.770	✓
B2	0.815	✓
BB2.1	0.779	✓
BB2.2	0.791	✓
BB2.3	0.725	✓
BB2.4	0.756	✓
BB2.5	0.752	✓
BB2.6	0.754	✓
B3	0.809	✓
BB3.1	0.759	✓
BB3.2	0.720	✓
BB3.3	0.776	✓
BB3.4	0.766	✓
BB3.5	0.785	✓
BB3.6	0.744	✓
BB3.7	0.748	✓

ตารางที่ 32 สรุปตัวบ่งชี้ ABC ที่ได้จากพัฒนาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ขององค์ประกอบ

เชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู	น้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ตัวบ่งชี้ ที่ถูกคัดเลือก
C	0.935	✓
C1	0.926	✓
CC1.1	0.822	✓
CC1.2	0.668	✓
CC1.3	0.830	✓
CC1.4	0.741	✓
CC1.5	0.873	✓
C2	0.837	✓
CC2.1	0.698	✓
CC2.2	0.749	✓
CC2.3	0.746	✓
CC2.4	0.737	✓
CC2.5	0.751	✓
C3	0.975	✓
CC3.1	0.806	✓
CC3.2	0.816	✓
CC3.3	0.729	✓
CC3.4	0.750	✓
CC3.5	0.768	✓

หมายเหตุ ✓ หมายถึง ตัวบ่งชี้และตัวชี้วัดที่ถูกคัดเลือก

- หมายถึง ตัวบ่งชี้และตัวชี้วัดไม่ถูกคัดเลือก

จากตารางที่ 32 พบว่า องค์ประกอบของโมเดล A ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ B ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน C ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41)

ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) เหมือนกรอบแนวคิดเดิม เนื่องจาก Factor Loading ≥ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) ทั้งหมด

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1
ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของ ผู้นำและผู้ตาม	0.613
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดย วิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น	0.672
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนา ศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในระดับที่สูงขึ้น	0.688
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม	0.661
ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน	0.705

จากตารางที่ 33 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบ
ย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน
โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 0.705 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับ
ผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้
ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น

0.688 และตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม 0.613 มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมี
ภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อ การออกแบบหลักสูตร	0.746
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น	0.716
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์ การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา	0.705
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน	0.659
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร	0.670

จากตารางที่ 34 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบ
ย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบ
หลักสูตร 0.746 มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียน
แต่ละระดับชั้น 0.705 และ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 0.659 มีค่า
ต่ำสุด

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
 ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
 เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ
 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

การมีส่วนร่วมในการบริหาร	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำ อะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ	0.766
ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วย ความรับผิดชอบ	0.792
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การดำเนินงาน	0.821
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	0.765

จากตารางที่ 35 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบ
 ย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับ
 จากการดำเนินงาน 0.821 มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและ
 พัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ 0.792 และตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและ
 ร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 0.765 มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
 ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
 เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะ
 ผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง	0.750
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา	0.742
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง	0.775
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง	0.754
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่มพบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	0.675

จากตารางที่ 36 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบ
 ย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมิน
 และตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง 0.775
 มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่
 ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง 0.754

และตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สันทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 0.675 มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน	0.698
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ	0.716
ตัวบ่งชี้ที่ 3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น	0.744
ตัวบ่งชี้ที่ 4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้	0.807
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ	0.669
ตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	0.807
ตัวบ่งชี้ที่ 7 สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้	0.770

จากตารางที่ 37 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่ 4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 0.807 มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 7 สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้ 0.770 และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ 0.669 มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ	0.779
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น	0.791
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ	0.725
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค	0.756
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุมและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ	0.752
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ	0.754

จากตารางที่ 38 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษา พฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น 0.791 มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของ ความสำเร็จ 0.779 และตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ 0.725 มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนา ผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้

เจตคติต่อการเรียนรู้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจาก ประสบการณ์	0.759
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปฏิกิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม	0.720
ตัวบ่งชี้ที่ 3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของ หรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม	0.776
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนอง ต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน	0.766
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล	0.785
ตัวบ่งชี้ที่ 6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม	0.744
ตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็น และคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง	0.748

จากตารางที่ 39 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล 0.785 มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม 0.776 และตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปฏิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม 0.720 มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3
ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของ สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความ ร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.822
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิธี ชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้	0.668
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	0.830
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0.741
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.873

จากตารางที่ 40 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ 0.873 มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ใ้วางในกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม 0.830 และตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้ 0.668 มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3
ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม

การสร้างเครือข่ายทางสังคม	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน	0.698
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน	0.749
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการ ทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	0.746
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	0.737
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบ เครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	0.751

จากตารางที่ 41 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการ
และผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 0.751 มีค่ามากที่สุด

รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน 0.749 และตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน 0.698 มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3

เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3

ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการและความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้	0.806
ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ	0.816
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา	0.729
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	0.750
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	0.768

จากตารางที่ 42 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ 0.816 มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ 0.806 และตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา 0.729 มีค่าต่ำสุด

**ระยะที่ 3 การรับรององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 43 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ	4.83	0.32	มากที่สุด	4.82	0.32	มากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.83	0.30	มากที่สุด	4.85	0.30	มากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา	4.84	0.31	มากที่สุด	4.84	0.31	มากที่สุด
รวม	4.83	0.311	มากที่สุด	4.84	0.311	มากที่สุด

จากตารางที่ 43 ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.311$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.30$) และองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.32$)

ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.311$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.30$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.31$) และองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.32$)

ตารางที่ 44 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ

ด้านการมีภาวะผู้นำ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.82	0.34	มากที่สุด	4.85	0.28	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร	4.85	0.26	มากที่สุด	4.78	0.36	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม	4.86	0.30	มากที่สุด	4.86	0.24	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	4.78	0.37	มากที่สุด	4.78	0.41	มากที่สุด
รวม	4.83	0.320	มากที่สุด	4.82	0.329	มากที่สุด

จากตารางที่ 44 ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.320$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.30$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 2

การพัฒนาหลักสูตร ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.26$) องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.37$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.329$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.28$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.36$) และองค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.41$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 45 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.81	0.32	มากที่สุด	4.84	0.31	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.89	0.21	มากที่สุด	4.87	0.23	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้	4.78	0.38	มากที่สุด	4.83	0.35	มากที่สุด
รวม	4.83	0.312	มากที่สุด	4.85	0.301	มากที่สุด

จากตารางที่ 45 ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.312$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.21$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 1

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.32$) องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.38$)

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.301$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.23$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.31$) องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.35$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 46 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ด้านหลักสูตรความปลอดภัย	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.89	0.24	มากที่สุด	4.85	0.33	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม	4.76	0.43	มากที่สุด	4.80	0.35	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	4.87	0.25	มากที่สุด	4.87	0.24	มากที่สุด
รวม	4.84	0.319	มากที่สุด	4.84	0.311	มากที่สุด

จากตารางที่ 46 ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.319$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.25$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.43$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.311$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.33$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.35$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 47 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำ และผู้ตาม	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบ เป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่ หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 47 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
รวม	4.82	0.399	มากที่สุด	4.85	0.370	มากที่สุด

จากตารางที่ 47 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.399$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่

ผู้ตาม ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.370$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น และตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจ แก่ผู้ตาม ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม และตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 48 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตารางที่ 48 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา	4.78	0.44	มาก	5.00	0.00	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
รวม	4.85	0.362	มากที่สุด	4.78	0.400	มากที่สุด

จากตารางที่ 48 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.362$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนา

หลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 49 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพอเพียงพอใจ	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
รวม	4.86	0.352	มากที่สุด	4.86	0.333	มากที่สุด

จากตารางที่ 49 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.352$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ และตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.333$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ และตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 50 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน และการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตารางที่ 50 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
รวม	4.78	0.427	มากที่สุด	4.78	0.432	มากที่สุด

จากตารางที่ 50 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.427$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับ

การจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.432$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง และตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา และตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน และการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 51 ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียน รายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตารางที่ 51 ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
รวม	4.81	0.388	มากที่สุด	4.84	0.379	มากที่สุด

จากตารางที่ 51 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.388$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.379$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน และตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 7 สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 52 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็ง และรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประเมินตนเอง/ผลงาน ตามมาตรฐานอันดีเลิศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุม และรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 52 ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมีความรับผิดชอบ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
รวม	4.89	0.366	มากที่สุด	4.87	0.372	มากที่สุด

จากตารางที่ 52 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.366$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุมและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.372$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับ ความคาดหวัง

ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบและมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 53 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปฏิกิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตารางที่ 53 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.78	0.430	มากที่สุด	4.83	0.396	มากที่สุด

จากตารางที่ 53 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.430$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม ๆ ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.396$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่

ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปฏิกิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 54 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบสามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตารางที่ 54 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดทำงบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.89	0.330	มากที่สุด	4.85	0.406	มากที่สุด

จากตารางที่ 54 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.330$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดทำงบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรงและ

การจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.406$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 55 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
รวม	4.76	0.448	มากที่สุด	4.80	0.394	มากที่สุด

จากตารางที่ 55 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.448$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.394$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 56 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตารางที่ 56 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
รวม	4.87	0.332	มากที่สุด	4.80	0.394	มากที่สุด

จากตารางที่ 56 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.332$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.394$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ระยะที่ 4 ผลการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 57 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำ และผู้ตาม	4.77	0.43	มากที่สุด	4.73	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 57 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น	4.90	0.31	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น	4.90	0.31		4.67	0.48	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม	4.77	0.43	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน	4.73	0.45	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
รวม	4.81	0.397	มากที่สุด	4.73	0.453	มากที่สุด

จากตารางที่ 57 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1

ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.397$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น และตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม และตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.453$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 58 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร	4.80	0.41	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น	4.87	0.35	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา	4.67	0.48	มาก	4.73	0.45	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.77	0.43	มาก	4.83	0.38	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.70	0.47	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
รวม	4.76	0.437	มากที่สุด	4.75	0.452	มากที่สุด

จากตารางที่ 58 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.437$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำองค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.452$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 59 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพอพึงพอใจ	4.67	0.48	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ	4.77	0.43	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน	4.90	0.31	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.80	0.41	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด
รวม	4.79	0.412	มากที่สุด	4.80	0.406	มากที่สุด

จากตารางที่ 59 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.412$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.406$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน และตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลัก
ที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัย ปฏิบัติการ (Action Research) ในการ จัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง	4.73	0.45	มาก ที่สุด	4.80	0.41	มาก ที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่าง ระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิด การเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความ เชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของ เนื้อหา	4.77	0.43	มาก ที่สุด	4.73	0.45	มาก ที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่าง หลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจ เกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการ จัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง	4.77	0.43	มาก ที่สุด	4.73	0.45	มาก ที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่าง กระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมา ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน และการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง	4.83	0.38	มาก ที่สุด	4.83	0.38	มาก ที่สุด

ตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สันทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.80	0.41	มากที่สุด	4.97	0.18	มากที่สุด
รวม	4.78	0.431	มากที่สุด	4.81	0.400	มากที่สุด

จากตารางที่ 60 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.431$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน และการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สันทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำองค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.400$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่มพบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.97$, $\sigma = 0.18$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา และตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 61 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน	4.73	0.45	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 61 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ	4.90	0.31	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น	4.77	0.43	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.63	0.49	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ	4.93	0.25	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.77	0.43	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด

ตารางที่ 61 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 7 สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้	4.80	0.41	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
รวม	4.79	0.403	มากที่สุด	4.85	0.445	มากที่สุด

จากตารางที่ 61 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.403$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.445$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบ

ความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น และตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 62 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนา
ผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ	4.83	0.38	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็ง และรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น	4.83	0.38	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประเมินตนเอง/ผลงาน ตามมาตรฐานอันดีเลิศ	4.93	0.25	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค	4.93	0.25	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุม และรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ	4.90	0.31	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 62 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมีความรับผิดชอบ	4.67	0.48	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด
รวม	4.81	0.384	มากที่สุด	4.85	0.462	มากที่สุด

จากตารางที่ 62 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.384$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุมและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.462$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับ ความคาดหวัง

ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อ ต่อปัญหา/อุปสรรค ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษา พฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 63 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทาง วิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลัก ที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์	4.70	0.47	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปฏิกิริยาตอบสนองและ แสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม	4.73	0.45	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือ ความต้องการหรือสภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม	4.80	0.41	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าใน ทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน	4.67	0.48	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจาก ความคิดของบุคคล	4.57	0.50	มากที่สุด	4.90	0.31	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกใน กลุ่มหรือสังคม	4.80	0.41		4.67	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 63 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง	4.87	0.35		4.73	0.45	มากที่สุด
รวม	4.73	0.441	มากที่สุด	4.74	0.440	มากที่สุด

จากตารางที่ 63 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.441$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.35$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม และตัวบ่งชี้ที่ 6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.440$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปฏิกิริยาตอบสนอง

และแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพร้อมและความมั่นใจที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 64 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบสามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.83	0.38	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้	4.70	0.47	มากที่สุด	4.65	0.62	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.97	0.18	มากที่สุด	4.75	0.57	มากที่สุด

ตารางที่ 64 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสรรค์สารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.49	มากที่สุด	4.64	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.77	0.43	มากที่สุด	4.74	0.50	มากที่สุด
รวม	4.78	0.419	มากที่สุด	4.70	0.559	มากที่สุด

จากตารางที่ 64 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.419$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 4.97$, $\sigma = 0.18$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำ

เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.559$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.57$) รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.50$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 65 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.93	0.25	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน	4.63	0.49	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.70	0.47	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการฟังพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	4.63	0.49	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.41	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด
รวม	4.74	0.445	มากที่สุด	4.79	0.418	มากที่สุด

จากตารางที่ 65 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ตัวบ่งชี้จำนวน 5

ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.445$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.418$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกันและตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.47$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 66 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้	4.87	0.35	มากที่สุด	4.63	0.49	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ	4.90	0.31	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา	4.77	0.43	มากที่สุด	5.00	0.00	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	4.60	0.50	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.73	0.43	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.77	0.415	มากที่สุด	4.85	0.331	มากที่สุด

จากตารางที่ 66 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.415$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความ

กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.35$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.331$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

4.2 ระดับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน

ตารางที่ 67 ผลการหาค่าระดับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน)

องค์ประกอบย่อย	ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.75	0.44	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร	4.81	0.33	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม	4.88	0.22	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	4.71	0.45	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.86	0.28	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.78	0.39	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 7 เจตคติต่อการเรียนรู้	4.81	0.36	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 8 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.77	0.42	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 9 การสร้างเครือข่ายทางสังคม	4.88	0.24	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 10 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	4.84	0.33	มากที่สุด
รวม	4.81	0.354	มากที่สุด

จากตารางที่ 67 ระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน องค์ประกอบย่อย 10 ด้าน ตัวบ่งชี้ 54 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.354$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม และองค์ประกอบย่อยที่ 9 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ($\mu = 4.88$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.28$) องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด

4.3 คุณภาพผู้เรียน

4.3.1 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ตารางที่ 68 ค่าเฉลี่ย ผลต่างและร้อยละของค่าเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564

ลำดับ ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน		ผลต่างของ ค่าเฉลี่ย	ร้อยละของ ค่าเฉลี่ยที่ เพิ่มขึ้น
		ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564		
1	ภาษาไทย	79.37	88.50	+9.13	11.50
2	คณิตศาสตร์	75.28	83.35	+8.07	10.72
3	วิทยาศาสตร์	72.69	84.52	+11.83	16.27
4	สังคมศึกษาฯ	79.35	90.15	+10.80	13.61
5	ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	70.42	84.27	+13.85	19.67
เฉลี่ย		75.42	86.16	+10.74	14.36

จากตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ย ผลต่างและร้อยละของค่าเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 ซึ่งโดยภาพรวมผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

4.3.2 ผู้เรียนมีคุณภาพและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

ผู้เรียนมีคุณภาพและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ซึ่งประเมินจากคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564

ตารางที่ 69 ผลการประเมินคุณภาพและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด
ปีการศึกษา 2563

คุณลักษณะอันพึงประสงค์	จำนวน ผู้เรียน	ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
		ระดับคุณภาพ				รวม ระดับ คุณภาพ ดี-ดีเยี่ยม	ร้อยละ คุณลักษณะ ระดับดี-ดี เยี่ยม
		ไม่ ผ่าน	ผ่าน	ดี	ดี เยี่ยม		
ข้อที่ 1 รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	463	-	-	-	463	463	100
ข้อที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริต	463	-	25	62	376	438	94.60
ข้อที่ 3 มีวินัย	463	-	41	65	357	422	91.14
ข้อที่ 4 ใฝ่เรียนรู้	463	-	45	258	160	418	90.28
ข้อที่ 5 อยู่อย่างพอเพียง	463	-	21	328	114	442	95.46
ข้อที่ 6 มุ่งมั่นในการทำงาน	463	-	40	84	339	423	91.36
ข้อที่ 7 มีความเป็นไทย	463	-	-	52	411	463	100
ข้อที่ 8 มีจิตสาธารณะ	463	-	24	53	386	439	94.82
เฉลี่ย							94.71

จากตารางที่ 69 ผลการประเมินคุณภาพและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด โดยพิจารณาจากคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พบว่า ปีการศึกษา 2563 ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับดี-ดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 94.71

ตารางที่ 70 ผลการประเมินคุณภาพและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด
ปีการศึกษา 2564

คุณลักษณะอันพึงประสงค์	จำนวน ผู้เรียน	ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
		ระดับคุณภาพ				รวม ระดับ คุณภาพ ดี-ดีเยี่ยม	ร้อยละ คุณลักษณะ ระดับดี-ดี เยี่ยม
		ไม่ ผ่าน	ผ่าน	ดี	ดี เยี่ยม		
ข้อที่ 1 รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	454	-	-	228	226	454	100
ข้อที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริต	454	-	17	108	329	437	96.26
ข้อที่ 3 มีวินัย	454	-	34	70	350	420	92.51
ข้อที่ 4 ใฝ่เรียนรู้	454	-	37	249	168	417	91.85
ข้อที่ 5 อยู่อย่างพอเพียง	454	-	19	310	125	435	95.81
ข้อที่ 6 มุ่งมั่นในการทำงาน	454	-	38	103	313	416	91.63
ข้อที่ 7 มีความเป็นไทย	454	-	-	221	233	454	100
ข้อที่ 8 มีจิตสาธารณะ	454	-	23	54	377	431	94.73
เฉลี่ย							95.35

จากตารางที่ 70 ผลการประเมินคุณภาพและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด โดยพิจารณาจากคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พบว่า ปีการศึกษา 2563 ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับดี-ดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 95.35

4.3.3 ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนมากขึ้น

ตารางที่ 71 ผลการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ที่บ่งชี้ถึงความสนใจในการเรียนมากขึ้น

ลำดับ ที่	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	จำนวนผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนา ความสามารถ		จำนวน ผู้เรียนที่ เพิ่ม	ร้อยละ ที่เพิ่ม
		ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564		
1	ผู้เรียนที่มีความรู้ด้านศิลปะ	18	23	5	27.78
2	ผู้เรียนที่มีความสามารถ ด้านภาษา	14	27	13	92.86
3	ผู้เรียนที่มีความสามารถ ด้านดนตรี	17	28	11	64.71
4	ผู้เรียนที่มีความสามารถ ด้านกีฬา	96	123	27	28.13
5	ผู้เรียนที่มีความสามารถ ด้านคอมพิวเตอร์	43	48	5	11.63
6	ผู้เรียนที่มีความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์	65	77	12	18.46
7	ผู้เรียนที่มีความสามารถ ด้านเข้าใจตนเอง	74	96	22	29.73
8	ผู้เรียนที่มีความสามารถ ด้านรอบรู้ธรรมชาติ	45	62	17	37.78
รวม		372	484	112	30.11

จากตารางที่ 71 ผลการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ที่บ่งชี้ถึงความสนใจในการเรียนมากขึ้น 2 ปีการศึกษา พบว่า ในปีการศึกษา 2563 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน จำนวน 372 คน และในปีการศึกษา 2564 ผู้เรียนได้รับการพัฒนา จำนวน 484 คน โดยมีผลการพัฒนาความสามารถ เพิ่มขึ้นทุกด้าน โดยภาพรวมเพิ่มขึ้น ร้อยละ 30.11

4.4 คุณภาพครู

4.4.1 ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สี่ ตามมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ตัวชี้วัดที่ 1 ผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี ตัวชี้วัดที่ 2 ผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี ตัวชี้วัดที่ 3 ผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี ตัวชี้วัดที่ 4 ผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี และตัวชี้วัดที่ 5 ผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี

4.4.2 ครูมีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผลการพัฒนาทางวิชาชีพ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา ประชุม และเปลี่ยนเรียนรู้ ปีการศึกษา 2563 จำนวนข้าราชการครู ทั้งหมด 26 คน ได้รับการพัฒนา 26 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ปีการศึกษา 2564 จำนวนข้าราชการครู ทั้งหมด 26 คน ได้รับการพัฒนา 26 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รวม 2 ปีการศึกษา จำนวนข้าราชการครู ทั้งหมด 52 คน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา 52 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4.4.3 ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการประเมินภายนอกครั้งสุดท้ายรอบที่สี่ เมื่อวันที่ 18 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564 มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับครู คือ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี ซึ่งจากข้อมูลเอกสารทะเบียนประวัติ (กพ.7) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่เคยประพฤติผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ และจากการส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้รับยกย่องชมเชยจากหน่วยงานต่าง ๆ และได้รับยกย่องเป็นผู้มีประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงานเป็นที่ประจักษ์แก่สังคม จนได้รับรางวัลจากหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชนและมูลนิธิต่าง ๆ คือ รางวัล “ครูดีไม่มีอบายมุข” จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรางวัล “ครูดีของแผ่นดิน” ของมูลนิธิดีของแผ่นดิน รางวัล “ครูชนคนดี” ของมูลนิธิครูของแผ่นดินรางวัล “ครูดีศรีเมืองเลย” จากการศึกษาธิการเลย และรางวัล “ครูดีศรีเลย 2” จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.5 คุณภาพผู้บริหาร

4.5.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มในการพัฒนาผู้เรียน

ระดับประเทศ จำนวน 3 รายการ ดังนี้

วันที่ 17 มกราคม 2564 นายจักรภัทร จำป่ออ่อนได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติรางวัล “ครูสุตติ” จากหน่วยงาน : ครูสุภา

วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2563 โรงเรียนชุมชนหนองหิน รางวัลการรับรองมาตรฐานโรงเรียน อ.น้อย ประจำปี พ.ศ.2562 ระดับดีมาก จากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

วันที่ 14 ตุลาคม 2564 โรงเรียนชุมชนหนองหินรางวัลการรับรองผ่านการประเมินรอบที่สาม “บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย” ประจำปีการศึกษา 2563 – 2567 จาก มูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะ

ระดับจังหวัด 3 รายการ ดังนี้

วันที่ 8 กันยายน พ.ศ.2560 โรงเรียนชุมชนหนองหินรางวัลชนะเลิศ ประกวดร้อยมาลัยดอกไม้สด ระดับประถมศึกษาประจำปี พ.ศ.2560 จากมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยสงฆ์เลย

วันที่ 14 กันยายน พ.ศ.2561 โรงเรียนชุมชนหนองหินรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 ประกวดร้อยมาลัยดอกไม้สด ระดับประถมศึกษาประจำปี พ.ศ.2561 จากมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณและคณะสงฆ์

วันที่ 13 มกราคม พ.ศ.2561 โรงเรียนชุมชนหนองหินรางวัล สถานศึกษาที่มีนักเรียนได้รับรางวัล ผู้ประพฤติดี ตามคุณธรรม 12 ประการ ประจำปี พ.ศ.2561 จากจังหวัดเลย

ระดับเขตพื้นที่การศึกษา 3 รายการ ดังนี้
 วันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2564 นายจักรภัทร จำป่ออิน รางวัลระดับ Excellent กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning จากสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
 วันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2562 โรงเรียนชุมชนหนองหิน รางวัล เหรียญทอง การประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ ประเภทสิ่งประดิษฐ์ ระดับ ป.4-6 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
 วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 โรงเรียนชุมชนหนองหิน รางวัล การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่ส่งผลให้คะแนนการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สูงกว่า ระดับประเทศ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.5.2 ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้บริหารได้ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ซึ่งพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในระหว่างปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 ได้แก่ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 14 คน และปีการศึกษา 2564 จำนวน 26 คน

4.5.3 ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจผลการบริหารและการจัดการศึกษา

ผลการประเมินภายนอกรอบที่สี่ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ จุดเน้น บริหารจัดการเชิงระบบทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ตัวชี้วัดที่ 5 มีการนำเสนอผลการบริหารจัดการของ สถานศึกษา ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี

4.6 คุณภาพของสถานศึกษา

4.6.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนชุมชนหนองหิน มีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ โรงเรียนได้ใช้ เทคนิคการประชุมที่หลากหลายวิธี เช่น การประชุมแบบมีส่วนร่วม การประชุมระดมสมอง การประชุมกลุ่ม การจัดทำกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ PLC เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน มีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องกับผลการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีการปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษาในทุกปี เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดครูผู้สอนที่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ มีการดำเนินการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้สวยงาม เอื้อต่อการเรียนรู้ และจัดทำรายงานผลการศึกษาและโรงเรียนได้ใช้กระบวนการวิจัยในการรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4.6.2 การแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน มีการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียน การสอน โดยการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ในการนำความรู้ความสามารถไปจัด

ประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุล เต็มตามศักยภาพ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ผู้เรียนปฏิบัติอย่างมีความสุข มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริง และนำผลการประเมินนั้นไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาผู้เรียน มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการแสวงหาความรู้จากสื่อและเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูผู้สอนใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีให้เกิดประโยชน์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า คุณภาพด้านผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพผู้บริหารและคุณภาพสถานศึกษา ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนสามารถผ่านการประเมินภายนอกรอบที่สี่ (ภาคผนวก หน้า ง)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ รายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์เรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก จำนวน 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย จำนวน 10 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ จำนวน 54 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 15 ตัวบ่งชี้

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.05 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.02 และมีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 82.51 และผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.74-4.87 โดยพบว่า องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.353) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.87$, S.D.= 0.23) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.39) และด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.74$, S.D.= 0.41) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ผลค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D.= 0.233) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 องค์ประกอบ

ย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.92$, S.D.= 0.18) องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.20) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.85$, S.D.= 0.25) และ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.84$, S.D.= 0.29) ตามลำดับ โดยองค์ประกอบย่อย ได้แก่

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.317) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น และตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) มีค่าต่ำสุด

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.284) และรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์ การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45)

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D.= 0.355) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบและตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจาก ความพอใจพอใจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, $S.D. = 0.396$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง และตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, $S.D. = 0.00$) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหา ที่เฉพาะเจาะจง และตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.80$, $S.D. = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา ($\bar{X} = 4.60$, $S.D. = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

1.2.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, $S.D. = 0.326$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.86$, $S.D. = 0.22$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.80$, $S.D. = 0.33$) และองค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.80$, $S.D. = 0.40$) ตามลำดับ โดยองค์ประกอบย่อย ได้แก่

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, $S.D. = 0.340$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 7 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน ตัวบ่งชี้ที่ 3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, $S.D. = 0.00$) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 7 สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้ ($\bar{X} = 4.80$, $S.D. = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ และตัวบ่งชี้ที่ 4

เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.468) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศและตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุมและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น และตัวบ่งชี้ที่ 6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.446) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปฏิกิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ตัวบ่งชี้ที่ 6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม และตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

1.2.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D.= 0.339) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับดังนี้ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.24) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.84$, S.D.= 0.33) และองค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.42) ตามลำดับ โดยองค์ประกอบย่อย ได้แก่

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D.= 0.376) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียน ที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้

และตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 5.00$, $S.D. = 0.00$) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรง และการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.80$, $S.D. = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.60$, $S.D. = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, $S.D. = 0.317$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 5.00$, $S.D. = 0.00$) มีค่าสูงสุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.80$, $S.D. = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้าง การทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.60$, $S.D. = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, $S.D. = 0.438$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ($\bar{X} = 5.00$, $S.D. = 0.00$) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อม ในการเรียนรู้ทางกายภาพ ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผล และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการ ช่วยเหลือและคุ้มครองเด็ก ในกรณีที่โรงเรียนไม่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ ($\bar{X} = 4.80$, $S.D. = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.60$, $S.D. = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

1.3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลของตัวแปร เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน โดยต้องมีความสัมพันธ์ กันไม่น้อยกว่า .30 (ภทราพร เกษสังข์, 2549: 97) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับการใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทดสอบหาค่าสถิติ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์ องค์ประกอบ 2 ค่า คือ ค่า Bartlett test of Sphericity หรือค่าแสดงความสัมพันธ์ (Correlation)

ของกลุ่มตัวแปรค่าที่ได้ควรมีนัยสำคัญ และค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) หรือค่าแสดงความเหมาะสมพอเพียงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม (ให้ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ควรมีค่ามากกว่า .50 ดังนี้

1.3.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลองค์ประกอบของ ABC ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS version 16.0 โดยการประเมินความกลมกลืนของโมเดลแบบข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) และประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญของโมเดล (Component Fit Measure) ที่พัฒนาขึ้น ยังไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ก่อนปรับโมเดล) เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) พบว่า สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 5.231 มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือน้อยกว่า 3 เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ GFI=0.603, AGFI=0.568, CFI=0.773 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี RMR=0.053 และ RMSEA=0.092 ก็ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นยังมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นต้องปรับโมเดลด้วยวิธีการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตาม (Modification Indices: MI) แนะนำให้ปรับทั้งสิ้น 40 พารามิเตอร์ ได้แก่ วิธีการปรับโมเดลด้วยวิธีการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตาม Modification Indices (MI) แนะนำให้ปรับคือ MI สูงกว่า จำนวนทั้งสิ้น 40 พารามิเตอร์ได้แก่ 1) e1<-->e2 2) e2<-->e3 3) e1<-->e3 4) e8<-->e9 5) e9<-->e10 6) e11<-->e12 7) e15<-->e16 8) e18<-->e19 9) e20<-->e24 10) e21<-->e22 11) e22<-->e23 12) e25 <-->e26 13) e28<-->e29 14) e29<-->e30 15) e34<-->e36 16) e36<-->e36 17) e40<-->e41 18) e40 <-->e43 19) e41<-->e42 20) e48<-->e49 21) e46<-->e47 22) e40<-->e44 23) e41<-->e43 24) e42<-->e44 25) e50<-->e51 26) e51<-->e52 27) e52<-->e53 28) e53<-->e54 29) e38<-->e39 30) e50<-->e54 31) e1<-->e4 32) e4<-->e5 33) e8<-->e10 34) e13<-->e14 35) e33<-->e39 36) e35<-->e37 37) e45<-->e49 38) e37<-->e38 39) e33<-->e34 และ 40) e31<-->e32 ตามลำดับ จนทำให้สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระน้อยกว่า 3 (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554: 120-134) จะได้โมเดลองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับโมเดล) เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) พบว่า สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 2.969 มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือน้อยกว่า 3 เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่งFI=0.977, AGFI=0.938, CFI=0.919 ซึ่งผ่านเกณฑ์ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี RMR=0.030 และ RMSEA=0.043 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นกัน

1.3.2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล A ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ B ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน C ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้าน ABC มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) ตามปัจจัย 3C 2B และ 1A โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.956 0.935 และ 0.922 ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ (R^2) 0.914 0.875 และ 0.850 ตามลำดับ

1.3.3 ผลการนำโมเดลองค์ประกอบ A องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ในแต่ละองค์ประกอบของโมเดล A ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_c) อยู่ระหว่าง 0.801 ถึง 0.938 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 64) ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 642) และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) อยู่ระหว่าง 0.613 ถึง 0.988 ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.30 (ค่าสัมบูรณ์) ขึ้นไป ถึงแม้ว่าค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v) อยู่ระหว่าง 0.447 ถึง 0.876 ซึ่งมีบางค่า ได้แก่ 0.447 และ 0.490 ไม่ผ่านเกณฑ์ 0.50 ก็ตาม (Fornell and Larcker, 1981) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hatcher (1994) ที่ว่าบ่อยครั้งที่ค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการแปรผันที่สกัดได้ จะมีค่าต่ำกว่า 0.50 เมื่อเป็นเช่นนี้ให้พิจารณาที่ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งควรมากกว่า 0.60 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) อีกทั้งในแต่ละองค์ประกอบยังมีความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity/Divergent Validity) ร่วมด้วย (Hair & Other, 2014) สำหรับผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ในครั้งนี้ยังคงประกอบด้วย 54 ตัวบ่งชี้จาก 10 องค์ประกอบย่อยใน 3 องค์ประกอบหลักเช่นเดิม เนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) ผ่านเกณฑ์ 0.30 ขึ้นไป (Kline, 1994: 28-41)

1.3.4 ผลการนำโมเดลองค์ประกอบ B องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ในแต่ละองค์ประกอบของโมเดล B ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_c) อยู่ระหว่าง 0.801 ถึง 0.938 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 64) ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 642) และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor

loading: λ) อยู่ระหว่าง 0.613 ถึง 0.988 ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.30 (ค่าสัมบูรณ์) ขึ้นไป ถึงแม้ว่าค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v) อยู่ระหว่าง 0.447 ถึง 0.876 ซึ่งมีบางค่า ได้แก่ 0.447 และ 0.490 ไม่ผ่านเกณฑ์ 0.50 ก็ตาม (Fornell and Larcker, 1981) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hatcher (1994) ที่ว่าบ่อยครั้งที่ค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการแปรผันที่สกัดได้ จะมีค่าต่ำกว่า 0.50 เมื่อเป็นเช่นนี้ให้พิจารณาที่ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งควรมากกว่า 0.60 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) อีกทั้งในแต่ละองค์ประกอบยังมีความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity/Divergent Validity) ร่วมด้วย (Hair & Other, 2014) สำหรับผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ในครั้งนี้ยังคงประกอบด้วย 54 ตัวบ่งชี้ จาก 10 องค์ประกอบย่อยใน 3 องค์ประกอบหลักเช่นเดิม เนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) ผ่านเกณฑ์ 0.30 ขึ้นไป (Kline, 1994: 28-41)

1.3.5 ผลการนำโมเดลองค์ประกอบ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ในแต่ละองค์ประกอบของโมเดล C ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_c) อยู่ระหว่าง 0.801 ถึง 0.938 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 64) ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 642) และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) อยู่ระหว่าง 0.613 ถึง 0.988 ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.30 (ค่าสัมบูรณ์) ขึ้นไป ถึงแม้ว่าค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v) อยู่ระหว่าง 0.447 ถึง 0.876 ซึ่งมีบางค่า ได้แก่ 0.447 และ 0.490 ไม่ผ่านเกณฑ์ 0.50 ก็ตาม (Fornell and Larcker, 1981) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hatcher (1994) ที่ว่าบ่อยครั้งที่ค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการแปรผันที่สกัดได้ จะมีค่าต่ำกว่า 0.50 เมื่อเป็นเช่นนี้ให้พิจารณาที่ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งควรมากกว่า 0.60 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) อีกทั้งในแต่ละองค์ประกอบยังมีความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity/Divergent Validity) ร่วมด้วย (Hair & Other, 2014) สำหรับผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ในครั้งนี้ยังคงประกอบด้วย 54 ตัวบ่งชี้ จาก 10 องค์ประกอบย่อยใน 3 องค์ประกอบหลักเช่นเดิม เนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) ผ่านเกณฑ์ 0.30 ขึ้นไป (Kline, 1994: 28-41)

1.3.6 ตัวบ่งชี้ ABC ที่ได้จากพัฒนาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) องค์ประกอบของโมเดล ABC ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความ

ตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) เหมือนกรอบแนวคิดเดิม เนื่องจาก Factor Loading ≥ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) ทั้งหมด

1.4 ผลการรับรององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่าความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.311$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.30$) และองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.32$)

ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.311$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.30$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.31$) และองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.32$)

1.5 ผลการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

1.5.1 ผลการศึกษาการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ กับข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน รายละเอียดตามองค์ประกอบหลัก พบว่า

1.5.1.1 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.397$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น และตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้

ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม และตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.453$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

1.5.1.2 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.437$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.452$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 1

มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

1.5.2.3 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.412$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.406$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน และตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด

1.5.2.4 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.431$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำ องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.400$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะ และหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.97$, $\sigma = 0.18$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและ เนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็น ความสัมพันธ์ของเนื้อหา และตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและ ตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด

1.5.2.5 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำ องค์ประกอบ ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนา ผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.403$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด พัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำ องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.445$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการ คิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น และตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมิน

พัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ให้ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

1.5.2.6 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.384$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุมและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.462$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับเคลื่อน ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

1.5.2.7 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.441$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.35$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการ

หรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม และตัวบ่งชี้ที่ 6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.440$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปฏิกริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด

1.5.2.8 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.419$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 4.97$, $\sigma = 0.18$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70$, $\sigma = .0559$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.57$) รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ

กัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.50$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

1.5.2.9 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.445$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากร และผลประโยชน์ร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.418$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.47$) มีค่าต่ำสุด

1.5.2.10 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.415$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.35$) ตัวบ่งชี้ที่ 4

การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.331$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

1.6 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน องค์ประกอบย่อย 10 ด้าน ตัวบ่งชี้ 54 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.354$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร และองค์ประกอบย่อยที่ 9 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ($\mu = 4.88$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.28$) องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด

1.7 คุณภาพด้านผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพผู้บริหารและคุณภาพสถานศึกษา ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนสามารถผ่านการประเมินภายนอกรอบที่สี่

2. อภิปรายผล

องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก 10 ตัวแปรแฝง 54 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 3

ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา 5 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

2.1.1 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม 2) มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น 3) ผู้นำมีการยกระดับผู้ตามโดยการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น 4) ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม และ 5) สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

2.1.2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร 2) มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น 3) มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา 4) มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ 5) มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.1.3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การร่วมคิดกำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไรและความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพอใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.1.4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง 2) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา 3) ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง 4) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และ 5) ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning

Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สันทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

2.1.5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชาและตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน 2) ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ 3) เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น 4) เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 5) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ 6) เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และ 7) สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

2.1.6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ 2) มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัลและความสำเร็จ เป็นต้น 3) มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ 4) มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค 5) มีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ 6) มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ

2.1.7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์ 2) มีปฏิกิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม 3) เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม 4) มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน 5) มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล 6) เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม และ 7) เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง

2.1.8 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสารประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่

ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้ 3) มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้เปิดกว้าง ใฝ่หาความรู้ มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน 4) มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.1.9 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน 3) มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ 5) มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการ และผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

2.1.10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการและความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ 3) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา 4) การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และ 5) มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ จากเอกสาร นักวิชาการ ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและ องค์ประกอบการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย Lieberman (2000: 25) ; Katzenmeyer and Moller (2001: 15) ; Supovitz and Poglingo (2001: 7-18) ; Ubben and Hughes (2001: 27-33) ; Crowther et al. (2002: 25) ; Suranna and Moss (2002: 26) ; Marilyn Helen King (2002: 7) ; MacNeill, Cavanagh and Silcox (2003: 3-9) ; Selly J. Zepeda (2003: 10) ; York-Barr and Duke (2004: 26) ; Blasé and Blasé (2004 as cited in Daniel O. Poirier, 2009: 19-21) ; Alig-Mielcarek and Hoy (2005:

) ; Collett Bloom (2005: 75) ; Fisher (2007: 52) Churches (2008 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556: 39-40) ; Richard Jones (2010: 7-9) ; Flamand (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556: 32-33) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2) ; อภาร์ตัน ราชพัฒน์ (2554: 22) ; จารุภัทร บุญส่ง (2556: 172-174) ; วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556: 226) ; พรรณนา เสาวรสและนันทิยาน้อยจันทร์ (2559: 1) ; ชีรธร สุธีธรและคณะ (2559: 54)

กลุ่มที่ 2 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ House (1971: 22-44) ; Burns (1978: 20) ; Quinn and Hall (1983 อ้างถึงใน Bass, 1985: 110) ; Bass and Avolio (1990: 120-123) ; Conger and Kanungo (1998: 126-136) ; Hoy and Miskel (2008: 121) ; Yukl (1989: 21) ; องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ Taba, (1962: 12) ; Tyler (1969:) ; Saylor & Alexander (1974: 27) ; Zais (1976: 15-16) ; Wheeler (1967 อ้างถึงใน Print, 1993: 69-74) ; Onstein & Hunkins (1993:) ; Oliva (2009:) ; Gratthorn et al. (2019:) ; บุญเลี้ยง ทมทอง (2553: 178) ; ฆนัท ธาตุทอง (2553: 91-98) ; วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554: 99) ; องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ได้แก่ Robert and Irving (1961: 39-47) ; Vroom and Yetton (1973: 156) ; Likert (1981: 40) ; Cohen and Uphoff, (1981) ; Maslow (1987: 25) ; ทรงวุฒิ เรืองวาทศิลป์ (2550) ; ประชุม สุวัทธิ (2551) ; ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรมและพรณทิพย์ เพชรมาก (2551) ; เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) ; วรณศิลป์ พีรพันธุ์ (2553) ; วันชัย วัฒนศัพท์ (2553) ; องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ Danielson (2007) ; Vescio, Ross, & Adams (2008) ; Darling-Hammond, Wei, Andree, Richardson, & Orphanos (2009) ; Ronfeldt, Farmer, McQueen, & Grissom (2015) ; Vega (2015); The Alberta Teachers' Association. (2016) ; นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล (2560: 25-27) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561: 84)

กลุ่มที่ 3 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ Hough & Duncan (1970: 144) ; Good (1973: 588) ; Hills (1982: 266) ; มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553: 1) ; สุมณ อมรวิวัฒน์ (2553: 460) ; ทิศนา ขัมมณี (2553: 323) ; กรมวิชาการ (2534, อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2553: 308-309) ; สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา: 2552: 9-22) ; จามจุรี จำเมืองและจำนงค์ หอมแย้ม (2554: ออนไลน์) ; องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ Eggen & Kauchack (2004) ; Seng & other (2003) ; Steers & Porter (1979: 12) ; McClland (1953) Atkinson (1964) ; Secort & Backman (1964) ; Lindgren (1967) ; Rabideau (2005) ; Sagie (1996: 431-444) ; ปราณี หล้าเบญจและชิดชนก เชิงขาว (2553) ; ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ (2554) ; วลัยพรรณพรไพโรสาร (2557: 6) ; สุดารัตน์ ชีรธรรมธาดา (2558) ; องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ได้แก่ Thurstone (1967: 49) ; Munn (1972: 610) ; Triandis (1973: 2) ; Anastasi (1976: 541) ; Allport (อ้างถึงใน พัชรา ทิพย์ทัศน์, 2554: ออนไลน์) ; Zimbardo & Ebbesen (1970 อ้างถึงใน สลิลทิพย์ เลิศพงศ์ภากร: 2554) ; Maslow (1962) ; ศุภวัฒน์ ปัสสราภาญจน์ (2553) ; ศศิกาญจน์

ชีณอม (2553: 58) ; ลัดดา กิติวิภาต (2554: 3) ; บุญเรือง ศรีเหรียญ (2554) ; ทองดี ศรีอัญญ์ (2555) ; ไพโรจน์ คะเซนท์ (2555: online) ; อริสรา จริญญาธรรม (2559)

กลุ่มที่ 4 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วรรณะ บุชบา (2553) ; ธีรพร บุญรักษา (2553) ; แพนศรี ศรีจันทิก (2554) ; ศยามน อินสอาดและคณะ (2556) ; ญัฐริกา นครสูงเนิน (2556) ; ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) ; ไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์ (2556) ; เปรมศิริ เนื่อเย็น (2556) ; รุสนานี ยาโม (2556) ; จุลลี ศรีษะโคตร (2557) ; ชุติพร เกลี้ยงสงและทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558) ; องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ได้แก่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 36-43 อ้างถึงใน วนิดา ก่องคำ 2554: 8) ; พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547: 48 อ้างถึงใน วนิดา หริกประโคน, 2563: 30) ; คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553: 33) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 33) ; พิสิฐ เทพไกรวัล (2554: 288) ; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2555: 197) ; จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์ (2555: 48) ; อุดมสิน คันธภูมิ (2558: 24) ; จิรภัทร มหาวงค์และคณะ (2559: 66) ; วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559: 124) ; องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ได้แก่ Poole, Okefor & Sloan (1989); Slavin, 1995 cited in Jacobsen, Eggen, and Kauchak, 1999) ; Jacobsen, Eggen & Kauchak (1999: 268-270) ; Ryan & Deci (2000: 54) ; Arends (2001: 90-91) ; Brunning et al. (2004) ; Kauchak & Eggen (2007: 127) ; กรมวิชาการ, 2539: 18-24) ; ทิศนา แหมมณี (2555: 120)

แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา ให้เป็นไปตามเป้าหมายแห่งความสำเร็จ คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก คือ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารได้อย่างน้อยสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก โดยคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีทักษะและมีคุณลักษณะส่วนบุคคล ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ (Owings & Kaplan, 2012: 12) ซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นย่อมจะส่งผลให้องค์กรชุมชนสังคมและประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศการจัดการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน ตามแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557: 3) และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 มาตรา 39 และ 40 โดยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งงานทางด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรงสถานศึกษาหรือโรงเรียนจึงเป็นสถานที่หรือหน่วยงานสุดท้ายซึ่งเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 4-10 ; สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2553: 13; Marzano, Frontier & Livingston, 2011: 12) ขณะเดียวกันข้าราชการครูยุคใหม่ซึ่งเป็นยุคแห่งศตวรรษที่ 21 ยุคแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพร้อมต่อการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสารและการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556: 3, Northouse,

2012:38) อีกทั้ง การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ท่ามกลางสภาวะเช่นนี้ จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครู ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของหน่วยงาน การศึกษา ตั้งแต่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่ง แมคเคลแลนด์ (Mc Clland, 1973: 1-14) กล่าวว่า ศักยภาพเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ขณะที่ สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (L.M. Spencer and S.M. Spencer, 1993 อ้างถึงใน สุจิตรา ธนानันท์, 2552) กล่าวว่า ศักยภาพ เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดโดยการใช้เกณฑ์มาตรฐาน สอดคล้องกับ มหาลัทธิวิทยาลัยรามคำแหง (2552: 6) ได้กล่าวถึงศักยภาพว่า คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการครู เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการครูมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการครูผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ยกตัวอย่าง เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะเป็นหน้าที่หลักของข้าราชการครู คือการให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง หน่วยงานองค์กรภายนอก เป็นต้น ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ สุจิตรา ธนานันท์ (2552) กล่าวว่า ศักยภาพ คือ ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะ ของแต่ละบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ชัยญานัญญู จินณณัฐชา (2554: 11) กล่าวว่า ศักยภาพ คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะความรู้และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป นอกจากนี้ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550: 9 อ้างถึงใน มาลี ผลไม้, 2558: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของศักยภาพว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มที่ 1 หมายถึง ลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attributes) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะพื้นฐาน (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ ขณะที่ สิริสา ตระกูลวงษ์ (2540: 9 อ้างถึงใน ภาวัต ธนสารแสนล้าน, ม.ป.ป.: 79) ได้กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง สภาวะความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและอารมณ์ของบุคคลที่พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยวิธีการหนึ่งเพื่อก่อให้เกิดการกระทำที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดความสำเร็จ ความพร้อมจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้ วุฒิภาวะ ประสบการณ์ทางสังคมหรือความรู้เดิมหรือแรงจูงใจ มณฑิรา ยืนนาน (2544: 17 อ้างถึงใน ฐนันตร์ศักดิ์ บวรนนท์กุล, 2557: 187) ได้กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถสูงสุดในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เป็นศักยภาพ จึงเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

จึงเป็นความสามารถหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในตัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สามารถทำให้ปรากฏหากได้รับการพัฒนาหรือกระตุ้นจากสภาวะแวดล้อมภายนอก อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจสูงสุด ศักยภาพเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา จนเกิดเป็นทักษะ ความรู้ ทักษะ และอุปนิสัย เป็นสำคัญ เพื่อให้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวได้แสดงออกมา เกิดเป็นผลงานที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร

2.2 ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูกลุ่มบริหารวิชาการและครูปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D.= 0.353) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.87$, S.D.= 0.23) รองลงมา ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.39) และด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.74$, S.D.= 0.41) ตามลำดับ สะท้อนถึงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูกลุ่มบริหารวิชาการและครูปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเห็นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการประกอบวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ใหม่ ทุมสี (2560: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการมีสองระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระยะที่สอง การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 320 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60–1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.98

ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 52 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น การพัฒนาครู จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ การพัฒนา นักเรียน 13 ตัวบ่งชี้ และมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 33.46 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 34 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.49 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 533.75 (Chi-square = 33.46 df = 34 p = 0.49 GFI = 0.99 AGFI = 0.98 RMSEA = 0.000 CN = 533.75) ขณะที่ อาจารย์ธน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด และตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) เป็นแบบอย่างทางการสอน 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้อง วันเพ็ญ นันทะศรี (2555: 157) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับข้าราชการครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับข้าราชการครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับข้าราชการครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับข้าราชการครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย 68 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาข้าราชการครูปฐมวัย จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ และการพัฒนาผู้เรียนปฐมวัย จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และ 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับข้าราชการครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.25 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.869 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (Chi-square = 1.25, df = 4, P = 0.869, ค่า GFI = 1.00, ค่า AGFI = 0.99, ค่า RMSEA = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปใช้บริหารจัดการศึกษาในพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในลำดับต่อไป

2.3 จากการวิเคราะห์โมเดลความสอดคล้ององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบหลัก 10

องค์ประกอบย่อยซึ่งเป็นตัวแปรแฝง 54 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ เมื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) มาทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก ผลการตรวจความตรงของโมเดล ABC ซึ่ง A หมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ B หมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน C หมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้าน ABC มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) ตามปัจจัย 3C 2B และ 1A โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.956 0.935 และ 0.922 ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ (R^2) 0.914 0.875 และ 0.850 ตามลำดับ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น โดยองค์ประกอบหลักดังกล่าว มีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อย หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ตั้งแต่ 0.801 ถึง 0.938 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของโมเดล ABC ซึ่ง A หมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ B หมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน C หมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_c) อยู่ระหว่าง 0.801 ถึง 0.938 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 64) ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 642) และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) อยู่ระหว่าง 0.613 ถึง 0.988 ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.30 (ค่าสัมบูรณ์) ขึ้นไปถึงแม้ว่าค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v) อยู่ระหว่าง 0.447 ถึง 0.876 ซึ่งมีบางค่า ได้แก่ 0.447 และ 0.490 ไม่ผ่านเกณฑ์ 0.50 ก็ตาม (Fornell and Larcker, 1981) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hatcher (1994) ที่ว่าบ่อยครั้งที่ค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการแปรผันที่สกัดได้ จะมีค่าต่ำกว่า 0.50 เมื่อเป็นเช่นนี้ให้พิจารณาที่ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งควรมากกว่า 0.60 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) อีกทั้งในแต่ละองค์ประกอบยังมีความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity/Divergent Validity) ร่วมด้วย(Hair & Other, 2014) สำหรับผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ในครั้งนี้ ยังคงประกอบด้วย 54 ตัวบ่งชี้ จาก 10 องค์ประกอบย่อยใน 3 องค์ประกอบหลักเช่นเดิม เนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading: λ) ผ่านเกณฑ์ 0.30 ขึ้นไป (Kline, 1994: 28-41) ด้วยเช่นกัน จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถจัดลำดับ

องค์ประกอบหลักที่มีความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ เท่ากับ 0.956 รองลงมาองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา และองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน เท่ากับ 0.935 และ 0.922 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ถูกต้องตามหลักการ สามารถทำให้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูดังกล่าวผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอติวโร (Oduro, 2012: 82) ได้ศึกษาและกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 13 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีเป้าหมาย (Goals) 2) โน้มน้าวให้เกิดการสนับสนุนจากชุมชนที่เข้มแข็ง (Tend to Have Strong Community Support) 3) ลงมือปฏิบัติและสร้างแรงบันดาลใจ (Practicing and Aspiring) 4) มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Influenced by Personal Factors) 5) สร้างเงื่อนไขในบริบทที่ดีแก่โรงเรียน (Contextual Conditions of a School) 6) เข้าใจหลักการบริหารทรัพยากร ทั้งสี่ คือ คน งบประมาณ วัสดุ และการบริหารจัดการ (Understanding How the Four Sources) 7) เข้าใจในหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ (Instructional Domain of Curriculum) 8) มีเทคนิคในการส่งเสริมการสอนผู้เรียน (Coaching for Students) 9) สร้างผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการแก่ผู้เรียน (Making the Academic Achievement of Students) 10) พัฒนาผลสะท้อนกลับ (Develop Reflective Practices) 11) ประเมินทักษะภาวะผู้นำและสมรรถนะของตนเองอยู่เสมอ (Evaluate the Presence or Absence of Leadership Skills or Competencies) 12) พัฒนาทักษะ (Improving Skills) และ 13) กล้าเผชิญต่อความจริงที่เปลี่ยนแปลง (Confront the Reality of How the Changing Demographics) นอกจากนี้ วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) แบบอย่างทางการสอน 3) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 4) มุ่งพัฒนาผู้เรียน ขณะที่ กิตติชัย โคจัน (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อยและ 125 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาครูสู่มืออาชีพ มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ ด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 27 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมทางวิชาการ มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ และด้านการพัฒนา

กระบวนการคิด มีจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ และผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ พบว่า โดยมีค่าสถิติคือ $\chi^2 = 233.30$, $DF = 175$, $P\text{-value} = 1.00$, $\chi^2/DF = 1.33$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.94$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.03$, $RMSEA = 0.02$ และ $CN = 483.85$ โมเดลที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐาน

2.4 การรับรององค์ประกอบของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดดังนี้

2.4.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.320$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.30$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.26$) องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.37$) มีค่าต่ำสุด ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.329$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.28$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.36$) และองค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.41$) มีค่าต่ำสุด สอดคล้องกับ สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2554: 60) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษมักจะพบเห็นได้จากผู้นำทางการเมืองกับผู้นำทางศาสนา มากกว่าที่จะพบเห็นในวงการธุรกิจหรือวงการทางการศึกษา นักจิตวิทยาศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ โดยดูจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะกาย (Physical Traits) ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีรูปร่างสูงใหญ่กว่า มีน้ำหนักมากกว่า สุขภาพแข็งแรงกว่า มีพลังมากกว่า และมีลักษณะท่าทางภายนอกดึงดูดใจมากกว่าบุคคลทั่วไป แต่ก็มีการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่ดีไม่จำเป็นต้องสูงส่งเสมอไป ผู้นำที่ดียังสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ สถิติปัญญา (Intelligence) ผลการวิจัยได้ข้อสรุปตรงกันว่า คนที่เป็นผู้นำจะมีความเฉลียวฉลาดกว่าคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ และคุณลักษณะเฉพาะทางบุคลิกภาพ (Personality Traits) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสามารถมุ่งผลสำเร็จ มีความรับผิดชอบ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีสถานภาพทางสังคม นอกจากนี้ คุณสมบัติพื้นฐานที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากบุคคลทั่วไป ประกอบด้วย ความมุ่งมั่น (Drive) แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation) ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความมั่นใจในตัวเอง (Self-confidence) และความรอบรู้ในสิ่งที่ตนเองทำ (Knowledge of the Business) สอดคล้องกับ มิทเชลและลาร์สัน

จูเนียร์ (Mitchell and Larson, Jr., 1987: 435-436) ได้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่ ผู้นำเป็นกระบวนการ มีระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพลและความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมาย ขององค์กรเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใด ๆ เป็น กระบวนการ (process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ผู้นำจากการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่ามีลักษณะทั้ง 3 ประการหรือเปล่า ในทางตรงข้ามผู้ที่แสดงภาวะผู้นำอาจจะไม่เป็นผู้นำที่แบบทางการ แต่มีองค์ประกอบ 3 ประการนั้น ภาวะผู้นำ นอกจากเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่า ไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้า ชูเชิญ หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่า ผู้นำมีภาวะผู้นำได้ และภาวะผู้นำ จะถูกอ้างถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่ม หรือองค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่ม ไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่า ผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการ นำนั่นเอง นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2554: 9) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะ ผู้นำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้นำ คือ ตัวบุคคลที่นำกลุ่มมีบุคลิก อุปนิสัย ลักษณะ ใดๆ ผู้ตาม คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ และสถานการณ์ คือ เหตุการณ์และ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ข้าราชการครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพล ของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ Lieberman and Miller (2004) ; Harris, A. and Muijs, D. (2005: 13-27) และ Wasley (1991 อ้างถึงใน Harris, A. and Muijs, D., 2005: 13-27) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำ ข้าราชการครู หมายถึง ความสามารถ และพฤติกรรมของครูในการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลง การทำงานโดยปราศจากการชี้นำ จูงใจจากผู้นำ ขณะที่ นภาพร พันธุ์ชัย (2556: 59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้ง ภายในและภายนอกและภายในห้องเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยปราศจาก ผู้ชี้นำ และรังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556: 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม และการแสดงออกของครูที่แสดงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน มีความเป็นอิสระ ปราศจากอิทธิพล หรือการชี้นำ และยังแสดงถึงความเป็นมืออาชีพ ก่อให้เกิดพลังการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.4.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย ความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.312$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.21$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.32$) องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.38$) ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.301$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.23$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.31$) องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.35$) มีค่าต่ำสุด สอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี (2553: 323) กล่าวถึง วิธีการจัดการเรียนรู้หรือวิธีการสอน ไว้ว่า คือ ขั้นตอนให้ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้น ๆ ขณะที่ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2534, อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2553: 308-309) ได้ให้ความหมายของการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการหรือกิจกรรมไว้ว่า 1) เป็นการจัดการหรือการสอนที่ให้ผู้เรียนสามารถทำตามขั้นตอนได้และรับรู้ขั้นตอนทั้งหมด จนสามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานการณ์ใหม่ ๆ และ 2) เป็นการจัดการหรือการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนจนเกิดทักษะ สามารถนำไปใช้ได้อย่างอัตโนมัติ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้วางแผนให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น กระบวนการหรือกิจกรรมที่ใช้จะเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมใดขึ้นอยู่กับจะประสงค์ การเรียนรู้เป็นสำคัญ ภายใต้เงื่อนไขประกอบด้วย ครูมีความเข้าใจและใช้กระบวนการหรือกิจกรรมนั้นอยู่ ครูนำผู้เรียนผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการหรือกิจกรรมที่ละขั้นตอนอย่างเข้าใจครบถ้วนครบวงจร ผู้เรียนเข้าใจและรับรู้ขั้นตอนของกระบวนการหรือกิจกรรมนั้น ผู้เรียนนำกระบวนการหรือกิจกรรมนั้นไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ ผู้เรียนใช้กระบวนการหรือกิจกรรมนั้นในชีวิตประจำวันจนเป็นนิสัย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้ให้หลักการที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552: 9-22) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นด้านคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับ จามจุรี จำเมือง และ จำนงค์ หอมแย้ม (2554: ออนไลน์) ได้สรุปคุณลักษณะการเรียนรู้ ที่ครูผู้สอนจะต้องเข้าใจและนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วยการเรียนรู้ คือ การพัฒนา เมื่อผู้เรียนได้รับความรู้จะมีโอกาสเติบโตไปในทางที่ดีตามวุฒิภาวะความพร้อมและประสบการณ์เดิมที่มี การเรียนรู้เป็นปฏิสัมพันธ์ ผู้เรียนจะมีปฏิสัมพันธ์กับ

สิ่งแวดล้อม แตกต่างกันไปและมีการแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป การเรียนรู้เป็นสิ่งพื้นฐาน ที่ช่วยตอบสนองต่อความต้องการต่อสิ่งเร้าในการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ด้วยการให้ทำแบบฝึกหัดเสริมแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเรียน ขณะที่หลักการเรียนรู้ ประกอบด้วย ผู้เรียนต้องมีเป้าหมายชัดเจน ครูสอนให้ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้เรียนต้องมีความพร้อมทั้งร่างกาย และจิตใจ สภาพร่างกายของผู้เรียนต้องแข็งแรง ไม่มีโรคแทรกซ้อนหรือเจ็บป่วย รวมทั้งมีสุขภาพจิตที่ดี พอใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ร่วมมือทำกิจกรรมทางการเรียน ผู้เรียนต้องมีความตั้งใจเรียน มีแรงจูงใจในการเรียนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และเข้าใจสาระที่จะเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ชัดเจน ตั้งใจศึกษาหาความรู้ ผู้เรียนต้องมีความคิดเชิงบวกต่อการเรียน เห็นความสำคัญของเรื่องที่เรียน เข้าใจคุณค่าประโยชน์ที่จะได้รับจากการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องฝึกฝนซ้ำ ๆ เพื่อจะได้จำ หากมีการลงมือปฏิบัติใช้ทักษะทางการเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการฝึกฝนซ้ำหลาย ๆ ครั้งก็จะเกิดการจำได้เป็นอย่างดี ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน และเห็นคุณค่าในสิ่งที่เรียน ว่ามีความจำเป็นต่อวิถีชีวิตของผู้เรียนในอนาคต ผู้เรียนต้องรู้จักการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ผู้เรียนควรนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน ผู้เรียนต้องตอบสนองต่อการสอน เมื่อครูให้ความรู้ ผู้เรียนต้องร่วมมือให้การตอบสนอง ตอบคำถาม ปฏิบัติตามขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ ตามคำแนะนำของครู และผู้เรียนต้องนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาได้ ตามความสามารถของแต่ละบุคคลและตามสภาพของตัวปัญหา โดยสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ทิศนา ขัมมณี (2553: 325) กล่าวว่า ครูผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ถึงข้อดีข้อด้อยของวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือวิธีการสอนนั้น ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในการตัดสินใจใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้น ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และสถานการณ์ของตน

2.4.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.319$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.25$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.43$) มีค่าต่ำสุด ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.311$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.33$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.35$) มีค่าต่ำสุด ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียน โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ สภาพภาวะการเป็นผู้นำในโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน (Team Learning)

เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะทำให้โรงเรียนและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงาน เป็นการสร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ เตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของความริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดชุมชนที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน สอดคล้องกับ เดวิด การ์วิน (David Garvin, 1993 อ้างถึงใน สุรเดช จงวรรณศิริ, 2556: ออนไลน์) ซึ่งกล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ โรงเรียนที่มีการจัดการแบบระบบเปิด เพื่อที่จะติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกได้ โดยสามารถแสดงให้เห็นว่ามีพฤติกรรมของการเรียนรู้เข้ามาเกี่ยวข้องโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ โดยสามารถใช้แนวคิดการบริหารคุณภาพต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ปัญหา การบริหารจัดการด้วยข้อเท็จจริง และการใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์กระบวนการ 2) การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การค้นคว้า และทดสอบความรู้ใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ โดยสามารถแยกได้ 2 ลักษณะ คือ การทดลองที่ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและการทดลองใหม่ ๆ โดยการทดลองอย่างต่อเนื่องจะมีการทดลองย่อย ๆ เพื่อให้เกิด ความรู้ใหม่ที่ละน้อย และปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็ได้ คือ ความทุ่มเทการทำงานของทีมงาน ระบบแรงจูงใจ ทักษะความสามารถที่จะเป็นของผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งต้องมีการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร สำหรับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ นั้น มักมีขนาดใหญ่และซับซ้อนกว่า โดยจะมีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียน รวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ส่วนใหญ่มักเป็นการทดลองเพื่อพัฒนา ความสามารถใหม่ของโรงเรียน จำเป็นต้องมีความสามารถและทักษะที่สูงของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 3) การเรียนรู้ จากประสบการณ์การทำงาน โรงเรียนจำเป็นต้องมีการทบทวนเกี่ยวกับความล้มเหลวที่ผ่านมา โดยประเมิน สิ่งเหล่านั้นอย่างเป็นระบบ และจัดเก็บบทเรียนที่ได้รับในแบบที่เปิดเผยง่ายต่อการเข้าถึงของบุคลากร ซึ่งหากว่าบุคลากรไม่จำสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต มักนำความผิดพลาดแบบเดิมมาใช้อยู่เสมอ ก็สามารถนำมาซึ่ง ความสูญเสียที่มีค่าให้หลุดลอยไป 4) การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น การเรียนรู้ไม่ได้มาจาก ประสบการณ์และการวิเคราะห์ของตัวเองทั้งหมด ในบางครั้งอาจได้มาจากการมองออกไปนอกสภาพแวดล้อมที่ คั่นเคย เพื่อให้ได้มุมมองที่แปลกใหม่ ผู้บริหารที่มีความรู้กระจ่างแจ้งนั้นรู้ว่า แม้แต่โรงเรียนที่เคยอยู่ในสภาพ ที่แตกต่างออกไปอย่างสิ้นเชิง ก็สามารถเป็นแหล่งที่มาของความคิดใหม่ ๆ ได้เช่นกัน และ 5) การถ่ายทอด ความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดการเรียนรู้กระจุกตัวอยู่ในส่วนใดส่วนหนึ่งของโรงเรียน จึงต้องมีการเผยแพร่ความรู้ออกไปทั่วทั้งโรงเรียนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยความคิดจะส่งผลกระทบ ได้มากที่สุดเมื่อมีการเผยแพร่ความคิดนั้นไปในวงกว้าง แทนที่จะอยู่กับบุคคลเพียงไม่กี่คน ซึ่งกลไกที่ช่วย กระตุ้นให้เกิดกระบวนการเผยแพร่ความคิดได้นั้น รวมถึงการจัดทำรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร การสื่อสาร ด้วยคำพูดและภาพประกอบ การเยี่ยมชมสถานที่ การหมุนเวียนงานของบุคลากร การให้ความรู้และจัดโครงการ ฝึกอบรม และกิจกรรมการสร้างมาตรฐานเดียวกันภายในโรงเรียน ขณะที่ คาร์สตันและคนอื่น ๆ (Karsten, et al., 2000: 154-155) ได้กล่าวถึง โรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องมีลักษณะ คือ การปรับปรุงกลไก

ต่าง ๆ เพื่อรับข้อมูล ข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และคัดเลือกจัดระบบและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารภายในโรงเรียน ได้รับความคิดใหม่ ๆ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งนำแนวคิดเหล่านี้ไปสร้างความแข็งแกร่งให้กับโรงเรียน ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนและสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ ๆ และสนับสนุนความร่วมมือและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับ และกำหนดเป็นปทัสถานและค่านิยมของโรงเรียน ทบพวนและสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ น้ำทิพย์ วิภาวินและคนอื่น ๆ (2555: 6-18) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้นั้นแตกต่างกันออกไปในแต่ละโรงเรียน เพราะแต่ละโรงเรียนนั้นมีบริบทที่แตกต่างกัน โรงเรียนจะต้องดำเนินการวิเคราะห์ตนเองเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันว่า การมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในเรื่องใดบ้างและมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในเรื่องใดที่ต้องการการพัฒนา การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยเวลาในการสร้างและปรับเปลี่ยน เนื่องจากการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม ไปสู่ระดับโรงเรียนและมีลักษณะเป็นไปอย่างช้า ๆ มีกระบวนการต่อเนื่องไม่มีจุดจบ เป็นวิวัฒนาการ (Evaluation) มากกว่าที่จะทำแบบปฏิวัติ (Revolution) เพียงครั้งเดียว คือ พลิกโฉมโรงเรียนแล้วก็สิ้นสุดไปไม่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เริ่มต้นที่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของโรงเรียนตามด้วยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมโรงเรียนและท้ายที่สุดจะเป็นการปรับเปลี่ยนที่มีความต่อเนื่องยั่งยืน นอกจากนี้ แมคไกวร์ (McGuire, 2006: 118) กล่าวถึง การทำงานแบบเครือข่าย หมายถึง การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานจำนวนหลายแห่ง เพื่อการมุ่งแก้ไขปัญหาคือหน่วยงานแห่งใดแห่งหนึ่งไม่สามารถลงมือแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาดังกล่าวให้โดยลำพัง การบริหารจัดการเครือข่ายที่ประกอบไปด้วยหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีความหลากหลาย ย่อมต้องมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกในเครือข่าย และจำเป็นจะต้องจัดระบบการบริหารจัดการเครือข่าย เพื่อให้เครือข่ายสามารถดำเนินการไปได้ด้วยความราบรื่น สรัญญา จุฑานิล (2556: 15) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มคนหรือองค์กรที่มีการรวมตัวเป็นกลุ่ม และมีเป้าหมายหรือมีวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีโครงสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีการเชื่อมโยงและประสานงานร่วมกันในลักษณะพึ่งพาอาศัย ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกัน โดยลักษณะการเชื่อมโยงเครือข่ายจะมีการเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มคน และองค์กร ทั้งนี้การติดต่อซึ่งกันและกันทั้งในระดับภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ขณะที่เจ็จันท์ จงสถิตอยู่และอรุณศรี จิตต์แจ้ง (2556: 23) กล่าวว่า เครือข่าย เป็นความเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร และสถาบัน เพื่อทำกิจกรรมร่วมตามเป้าหมายหลัก โดยเป้าหมายย่อยของบุคคลหรือองค์กรจะออกต่างต่างกันไป การดำเนินงานกิจกรรม รูปแบบเครือข่าย เป็นการรวมพลังที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือความเข้มแข็งมากกว่าการทำงานโดยลำพัง ซึ่งเครือข่ายประกอบด้วย สมาชิกที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกต่อส่วนรวมมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือทำจนเกิดผลประโยชน์ร่วมกัน

มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพึ่งพาอาศัยกัน และร่วมลงมือทำอย่างต่อเนื่อง ทำให้สมาชิกเครือข่ายเกิดการเรียนรู้ ยอมรับในกระบวนการทำงานและช่วยดูแลรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ขณะเดียวกัน Ryan & Deci (2000: 54) กล่าวถึงกลวิธีที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้นั้นสามารถทำได้โดย 1) ทำให้ผู้เรียนเชื่อมั่นว่าตนเองมีสมรรถภาพที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่ติดตัวมาก่อนที่จะมาเข้าโรงเรียนโดยที่ครูไม่ต้องทำอะไรอีก ทั้งมีความคาดหวังที่เกิดจากครอบครัว พื้นฐานที่แตกต่างกันของผู้เรียนเหล่านี้ ทำให้ผู้เรียนแสดงออกแตกต่างกัน เช่น ผู้เรียนบางคนจะมีความเพียรพยายามมุ่งมั่นในการเรียนรู้สูง แต่บางคนกลับไม่มีเป้าหมายในการเรียนรู้ ลักษณะพื้นฐานเหล่านี้ครูไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สิ่งที่ครูสามารถทำได้คือ ทำให้พวกเขาเชื่อมั่นว่า สามารถเรียนรู้ได้ โดยทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ 2) หลีกเลี่ยงการใช้แรงจูงใจภายนอก การจูงใจผู้เรียนด้วยการใช้แรงจูงใจภายนอกเป็นวิธีที่ใช้กันแพร่หลายในสังคมและดูเหมือนว่าจะเป็นวิธีที่มีความสมเหตุสมผลในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน อย่างไรก็ตามการให้รางวัลและการลงโทษไม่สามารถใช้ได้ผลในทุกกรณี การใช้รางวัลและการลงโทษ ก่อให้เกิดความรู้สึกกลัว ความไม่เอื้อสระ ดังตัวอย่างที่พบว่าผู้เรียนในสมัยนี้บางคนไม่สนใจคะแนน ดังนั้น การใช้คะแนนในการกระตุ้นการเรียนรู้ก็ไม่มี ความหมาย จึงควรหลีกเลี่ยงแรงจูงใจภายนอกมาเป็นการสร้างแรงจูงใจภายในดีกว่า การใช้รางวัลเป็นแรงจูงใจภายนอกนั้นจะทำต่อเมื่อไม่ไปทำลายแรงจูงใจภายใน เช่น ถ้าผู้เรียนรู้สึกตัวเองไม่มีความสนใจ ไม่มีความสามารถต่องานนั้น หรือไม่มีผู้เรียนคนใดที่สนใจงานนั้นอยู่เลย หรือเมื่อพบว่าผู้เรียนมีแรงจูงใจภายในน้อยหรือมีการควบคุมตัวเองน้อย เป็นต้น สภาพนี้การให้แรงจูงใจภายนอกจึงเป็นวิธีที่นำมาใช้เพื่อปรับพฤติกรรม 3) การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่สร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางบวก เช่น ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกสนาน ปลอดภัยและมั่นคง ทำให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง 4) ทำให้ผู้เรียนมีความสนใจการเรียนรู้และเห็นคุณค่าของตนเอง ครูควรรู้จักชื่อผู้เรียนทุกคนและเรียกชื่อผู้เรียนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้โดยตรงตัวมากขึ้น เช่น “นางลักษณ์ เธอเห็นด้วยไหมว่าความกตัญญูเป็นเครื่องหมายของคนดี” การระบุชื่อของผู้เรียนอย่างเจาะจงทำให้ ผู้เรียนรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากครูถึงความมีตัวตนของผู้เรียน นอกจากนี้ครูควรจัดกิจกรรม การเรียนรู้ต่าง ๆ ให้หลากหลาย น่าสนใจ เช่น เกม บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง เพลง การศึกษานอกสถานที่ การทำให้บทเรียนมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง เป็นต้น แต่ต้องระวังไม่ให้ผู้เรียนสนใจนอกเรื่อง 5) จัดโครงสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ โดยมีหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่อยู่ในระดับความสามารถที่ผู้เรียนสามารถทำได้ คือไม่ยากเกินไป ไม่ง่ายเกินไป มีความท้าทาย ความสามารถ กล่าวคือ เป็นงานที่มีความยากง่ายในระดับที่ผู้เรียนสามารถทำได้เมื่อได้รับ การชี้แนะจากครู ทำให้เห็นช่องทางทำให้ประสบความสำเร็จได้ หรืออยู่ในช่วงที่ผู้เรียนมีศักยภาพที่จะไปถึง (ZPD) ตามแนวคิดของไวทท์ทสกี ซึ่งในการมอบหมายงานครูต้องบอกเป้าหมาย และลักษณะของงานให้ ชัดเจน ไม่กำกวม 6) จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับแก่งานของผู้เรียน คือ การให้สารสนเทศ ที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น 7) ใส่ใจต่อความต้องการของผู้เรียน ทฤษฎี

ความต้องการชี้ว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น และเป้าหมายมีหลายด้าน ได้แก่ ความต้องการได้รับความสำเร็จ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ครูควรให้ผู้เรียนมีทางเลือกและตัดสินใจตามความมุ่งมั่นของตน และ 8) ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของผู้เรียนในหลากหลายลักษณะ เช่น การทำงานเป็นกลุ่มแบบร่วมมือ การจัดเป็นกลุ่มแข่งขันและการทำงานเดี่ยว เพื่อให้ผู้เรียนนำลักษณะการเรียนรู้ทั้งสามลักษณะ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ นอกจากนี้ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้เรียน ประกอบด้วย สภาพของห้องเรียนที่มีการออกแบบและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้และบรรยากาศของห้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการอยู่ร่วมกันของสมาชิกที่ประกอบด้วยผู้เรียนและครูเราสามารถแบ่ง สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา สิ่งแวดล้อมทั้งสองด้านนี้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบการสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนที่เหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตวิทยาในห้องเรียน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทั้งสองด้านมีรายละเอียด ประกอบด้วย 1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนที่สำคัญ ได้แก่ อาคาร สถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด สนามกีฬา เป็นต้น นอกจากนี้ แล้วยังรวมถึงองค์ประกอบทางกายภาพที่เกี่ยวกับการจัดห้องเรียน ได้แก่ การจัดวางสิ่งของต่าง ๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ตู้เก็บ อุปกรณ์ สื่อการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ การจัดบริเวณหรือสถานที่ต่าง ๆ ให้มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อยและสะดวกต่อการใช้ประโยชน์และองค์ประกอบทางกายภาพที่มีผลต่ออารมณ์ ความรู้สึก ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทของอากาศในห้อง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ล้วนเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีควรทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกอิสระ ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงาน และกระตุ้นประสาทรับรู้ของผู้เรียน หน้าที่ความรับผิดชอบของครูผู้สอนที่สำคัญ ประการหนึ่งก็คือการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 2) สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้เรียนและครูที่อยู่ร่วมกันในห้องเรียน ครูมีหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของห้องเรียนและการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ มีความมั่นใจในตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อครูและเพื่อน ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมการเรียนรู้

จากผลการรับรององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบและเป็นกระบวนการ ทำให้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญ ข้อมูล เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยดำเนินการศึกษา แนวนโยบาย เป้าหมาย เป้าหมายการพัฒนาประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2560-2579 ซึ่งพบว่ามีความเชื่อมโยงต่อกันโดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ระบุถึงความมั่นคงการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคมการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ส่วนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้ระบุถึงความมั่นคง การต่างประเทศประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาคการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ คัทเซนเมเยอร์และโมลเลอร์ (Katzenmeyer and Moller, 2001: 6) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำข้าราชการครูว่า ครูผู้ที่เป็นผู้นำโดยนำทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน เชื่อมโยงกับชุมชนและช่วยเหลือกลุ่มของครู ผู้เรียน และผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่นไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานทางการศึกษา ขณะที่ แฮริสและแลมเบิร์ต (Harris and Lambert, 2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู หมายถึง ลักษณะในรูปแบบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ซึ่งครูพัฒนาทักษะเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกัน ยอร์ก-บาร์และดยุค (York-Barr and Duke, 2004: 260) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำข้าราชการครู และสรุปความหมายของภาวะผู้นำข้าราชการครูที่พบในงานวิจัยไว้ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำข้าราชการครูในแง่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูและครูผู้นำเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ภาวะผู้นำข้าราชการครูในแง่ของการใช้พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การที่ครูผู้ใช้พฤติกรรมครูผู้นำทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์กร 3) ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติ 4) ภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทคู่ขนานภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ครูผู้นำให้ความสำคัญกับการปรึกษาร่วมกันกับผู้ร่วมงานใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ นอกจากนี้สอดคล้องกับ แดเนียลสัน (Danielson, 2006:) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู เป็นการแสดงบางสิ่งบางอย่างตามคุณลักษณะ ต่อไปนี้ เตรียมรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียน ช่วยเหลือและสนับสนุนครูคนอื่น ๆ มีส่วนในการทำงานร่วมกับคนอื่น และซาบซึ้งหรือให้ความสำคัญกับพันธกิจของโรงเรียน ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กระแสอิทธิพลของยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของสารสนเทศอย่างรวดเร็ว แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนจึงเปลี่ยนกระบวนทัศน์มาเป็น “การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนในการปฏิบัติลงมือกระทำด้วยตนเอง การพัฒนาศักยภาพการคิด ตลอดจนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการปฏิสัมพันธ์กับแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาสู่การสร้างความรู้ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดและในการจัดกระบวนการเรียนรู้ จะต้องเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) การศึกษาในลักษณะดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21

จากความสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังกล่าวเบื้องต้น ทำให้ตระหนักเห็นชัดว่า องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู นั้นมีความสำคัญ มีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมาก ในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคโลกไร้พรมแดนเช่นนี้ โดยการให้การศึกษาสำหรับยุคนี้ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะ (Perspective) จากกระบวนทัศน์ดั้งเดิม (Tradition Paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่ให้โลกของผู้เรียนและโลกของความเป็นจริง ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งสู่การพัฒนาทักษะและทัศนคติ หากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีองค์ประกอบในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรอบด้านแล้ว จะสามารถทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพและทักษะดังกล่าวและจะส่งผลให้การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารจัดการสถานศึกษาชัดเจน มีคุณภาพและมุ่งเป้าไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร (Thomas & Kelleher, 2009: 72; Wickman, 2014:160) นอกจากนั้น ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่มีความรับผิดชอบต่อผู้เรียนอย่างรอบด้าน ตลอดทั้งมุ่งปฏิรูปและปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องตามปณิธานที่ตั้งไว้ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดีและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ในวัฒนธรรมที่หลากหลายและแตกต่างอย่างมีความสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 3; Bass, 2007: 351; Gupton, 2010: 2; Hoy & Miskel, 2013: 288) จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าว จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อจะนำมาช่วยพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลจากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น มาประกอบการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู/ครูฝ่ายบริหารวิชาการ ข้าราชการครู เพื่อศึกษาในเชิงของแนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู จากนั้นนำข้อมูลทั้งสองด้านมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการดังนี้

2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูกลุ่มบริหารวิชาการและครูปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ในโรงเรียน มาวิเคราะห์สร้างเป็นข้อสรุปและนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยกระบวนการดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลจากผู้เชี่ยวชาญ

ทำให้การกำหนดขอบข่ายขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ไม่ออกนอกกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่นำมาสร้างองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

2.2 การร่างองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์มาจัดทำร่างองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ที่มีองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.2.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม 2) มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น 3) ผู้นำมีการยกระดับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น 4) ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม และ 5) สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการใช้ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

2.2.2 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร 2) มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น 3) มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับเนื้อหา 4) มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ 5) มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.2.3 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การร่วมคิดกำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไรและความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2.4 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการศึกษา วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษา งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง 2) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา 3) ส่งเสริมการเชื่อมโยง

ระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง 4) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมา ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และ 5) ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มี พันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบ ต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

2.2.5 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชาและตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน 2) ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัด กระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ 3) เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบ ความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น 4) เลือกวิธีการจัดกระบวนการ เรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 5) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และ ประสบการณ์ใหม่ ๆ 6) เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและ ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และ 7) สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของ การจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

2.2.6 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ 2) มีการแสดงพฤติกรรมที่ เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัลและความสำเร็จ เป็นต้น 3) มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ 4) มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค 5) มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุมและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับ ผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ 6) มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและ การแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ

2.2.7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์ 2) มีปฏิกิริยา ตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม 3) เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ สิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม 4) มีความพร้อมและความโน้ม เอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน 5) มีสภาพอารมณ์ที่เป็น ผลมาจากความคิดของบุคคล 6) เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม และ 7) เกิดการพัฒนา ตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง

2.2.8 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้ 3) มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน 4) มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดทำงบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.2.9 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน 3) มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ 5) มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่ายเพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

2.2.10 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการและความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ 3) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา 4) การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และ 5) มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3. การตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีผลการตรวจสอบองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.233$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.92$, S.D.= 0.18) องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.20) องค์ประกอบย่อยที่ 3

การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\bar{X} = 4.85$, S.D.= 0.25) และ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.84$, S.D.= 0.29) ตามลำดับ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D.= 0.326) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.86$, S.D.= 0.22) องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.33) และ องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.40) ตามลำดับ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D.= 0.339) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับดังนี้ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.24) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.84$, S.D.= 0.33) และองค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.42) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู มีการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ และผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนการศึกษาหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องซึ่งในแต่ละของ องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สามารถระบุพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างชัดเจน ช่วยให้ข้าราชการครูใช้กระบวนการคิดพิจารณาในการปฏิบัติอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.5 ผลการศึกษานำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ กับข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน

2.5.1 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.397$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น และตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม และตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.437$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.412$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพอใจ ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.431$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.403$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.384$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุมและรอบคอบ

มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด องค์กรประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.441$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.35$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม และตัวบ่งชี้ที่ 6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด องค์กรประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์กรประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.419$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 4.97$, $\sigma = 0.18$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสรรค์เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด องค์กรประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.445$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด องค์กรประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.415$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.35$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของ

ผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด ทั้งนี้อาจเพราะ ภาวะผู้นำข้าราชการครู เป็นพฤติกรรมของครูที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกและภายในห้องเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยปราศจากผู้ชี้นำ นภาพร พันธุ์ชัย (2556: 59) สอดคล้องกับ รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556: 29) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู เป็นคุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม และการแสดงออกของครูที่แสดงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน มีความเป็นอิสระ ปราศจากอิทธิพลหรือการชี้นำ และยังแสดงถึงความเป็นมืออาชีพ ก่อให้เกิดพลังการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ขณะที่ ว่าที่ร้อยตรีหญิงฐิติมา ไชยมหา (2556: 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู เป็นพฤติกรรมของครูที่เกิดจากการเรียนรู้ได้โดยตัวเอง และประสบการณ์จากการแลกเปลี่ยนจนสามารถสร้างความเข้าใจ สามารถสร้างเครือข่ายเพื่อนำไปสู่เป้าหมายอันเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงออกตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้บทบาทของผู้นำและบทบาทของครู เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ กษมน มังคละศิริ (2557: 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำข้าราชการครู เป็นความสามารถและพฤติกรรมของครูในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลหรือการชี้นำ จูงใจจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถวัดได้จากพฤติกรรม เช่น การพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างการสอน การร่วมพัฒนาและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน มีความตระหนักในการเป็นข้าราชการครูที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึง พฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกในการปฏิบัติงานของครูอย่างเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาเพื่อนครูและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง เป็นแสดงพฤติกรรมของข้าราชการครูในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อพัฒนาตนเอง มีทักษะความเชี่ยวชาญในการสอนแบบครูมืออาชีพ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายและสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรภายนอก หากครูมีภาวะผู้นำ จะทำให้การร่วมกันทำงานของครูในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือ รวมพลังและมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีพลังทำให้ครูมีแรงจูงใจใน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ข้าราชการครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ กูดสันและฮาร์กรีฟส์ (Goodson and Hargreaves, 2005:) กล่าวว่า ในยุคปัจจุบันงานด้านการเรียนการสอนสลับซับซ้อนกันมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพหลัก เป็นตัวแทนหลักของการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมฐานความรู้ ถ้าปราศจากครูหรือความสามารถของครูแล้ว สภาพสังคมในอนาคตจะผิดรูปไปจากปัจจุบัน หรือกลายเป็นสังคมที่ไม่พึงประสงค์ เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาท

สำคัญในการสร้างและพัฒนาเยาวชนผู้ซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษา โดยเป็นผู้ที่สามารถคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถปรับตัว แลกเปลี่ยนเรียนรู้และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นสมควรจะถึงเวลาแล้วที่จะต้องกระตุ้นให้หน่วยงานทางการศึกษาได้คิดให้ลึกซึ้งมากขึ้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ความรู้ทางวิชาชีพและสถานภาพทางวิชาชีพ ควรจะมีลักษณะอย่างไรสำหรับครูรุ่นใหม่ที่จะกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัย การสนับสนุนช่วยเหลือให้ครูเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ครูเหล่านี้ก็จะไปช่วยผู้เรียนให้เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมเช่นกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่เป็นส่วนสำคัญของภาวะผู้นำ และเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างครูด้วยกันเอง สอดคล้องกับ กษมา วรวรรณ (2550: 42) กล่าวว่า ในห้องเรียนครูต้องเป็นทั้งผู้สอน และเป็นผู้บริหาร เช่น การบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารผู้เรียนที่ตนเองสอนหรือรับผิดชอบอยู่ เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งล้วนส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วม และมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ขณะที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2) ได้ดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล คณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) และจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขณะที่ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 10-11) ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะครู ที่หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

2.5.2 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ในการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.453$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.452$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.406$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน และตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพอพึงพอใจ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.400$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.97$,

$\sigma = 0.18$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา และตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.445$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรม จริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น และตัวบ่งชี้ที่ 6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.462$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีแรงขับเคลื่อนความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อุตุน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.440$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปฏิกิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพร้อมและความมั่นใจที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.559$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของ

การทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.57$) รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.50$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.418$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.38$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการรับรู้มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกันและตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.47$) มีค่าต่ำสุด และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.331$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ได้ปฏิบัติตามองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ซึ่งส่งผลก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีมีประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ เคแกทลา (Kgatla, 2015: 67) ที่ได้ศึกษาและกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ (Defining the School's Mission) 2) การมีภาวะผู้นำในหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Leadership in the Curriculum and Instruction) 3) การสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก (Promoting a Positive Learning Climate) 4) การสังเกตและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ (Observing and Improving Instruction) และ 5) การประเมินโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ (Assessing the Instructional Program) ขณะที่ ปีเตอร์สัน (Peterson, 2015: 75) ได้ศึกษาและกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 6 ประการ ได้แก่ 1) การมีหลักเกณฑ์ของการสร้างวัฒนธรรม (Criteria of Creating a Culture) 2) การวางแผนด้วยข้อมูล (Planning with Data) 3) การจัดการหลักสูตร (Aligning Curriculum) 4) การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ (Improving Instruction) 5) การให้ชุมชนมีส่วนร่วม (Engaging Communities) และ 6) การปิดช่องว่างของปัญหา (Closing the Gap) สอดคล้องกับ แมคเนลล์, คาวานาห์ & ซิลคอกซ์ (MacNeill, Cavanagh and Silcox, 2003) ที่ได้ระบุว่า ผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมหลายประการ

ประกอบด้วย 1) คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียนโดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นการมีส่วนร่วม 3) ทำให้ครูและผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ 4) นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน 5) พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู 6) เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร 7) ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู 8) ให้ความสำคัญแก่การจัดการเรียนรู้มากกว่าการบริหารทั่วไป 9) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน 10) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 11) ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับ จารุภัทร บุญส่ง (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางการสอน จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้ 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ นอกจากนี้ รัชฎาพร พิมพิชัย (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู มี 5 องค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน 3) การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน 4) การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน และ 5) การวัดและประเมินผล จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ สร้างความตระหนักให้แก่ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหินต่อการนำไปใช้นำไปปฏิบัติตามองค์ประกอบดังกล่าว ส่งผลก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

2.5.3 ระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน องค์ประกอบย่อย 10 ด้าน ตัวบ่งชี้ 54 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.354$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วม และองค์ประกอบย่อยที่ 9 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ($\mu = 4.88$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.28$) องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.45$) มีค่าต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหินได้แสดงออกถึงพฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง จากการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูไปใช้ ส่งผลให้เป็น

ที่พึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับ Davis (วรนาถ แสงมณี, 2547: 12-13) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในผลการทำงานว่า 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กร 3) เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและคำสั่ง 4) ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อการยิ่งขึ้น 6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ 7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง ซึ่งจะเห็นความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างดี รวมทั้งทำให้ผู้ทำงานมีความสุขอีกด้วย นอกจากนี้ความพึงพอใจดังกล่าวยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551: 33) ที่กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานให้บริการเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญเติบโตของงานบริการ ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้คือ จำนวนผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ การวัดระดับความพึงพอใจ ที่กล่าวมาข้างต้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการให้บริการขององค์กร ประกอบกับระดับความรู้สึกของผู้มารับบริการในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ดังนั้น การวัดระดับความพึงพอใจ สามารถกระทำได้หลายวิธีต่อไปนี้ 1) การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยการขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนด 2) การสัมภาษณ์ ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะจูงใจให้ผู้ตอบคำถามตอบตามข้อเท็จจริง 3) การสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมทั้งก่อนการรับบริการ ขณะรับบริการและหลังการรับบริการ การวัดโดยวิธีนี้จะต้องกระทำอย่างจริงจังและมีแบบแผนที่แน่นอน จะเห็นได้ว่า การวัดความพึงพอใจต่อการให้บริการนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความสะดวก เหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือได้

2.5.4 การตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้เรียนมีคุณภาพและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนมากขึ้น ซึ่งพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 ซึ่งโดยภาพรวมผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น การประเมินคุณภาพและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด โดยพิจารณาจากคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พบว่า ปีการศึกษา 2563 ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับดี - ดีเยี่ยม และผลการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ที่บ่งชี้ถึงความสนใจในการเรียนมากขึ้น 2 ปีการศึกษา พบว่า ในปีการศึกษา 2563 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน จำนวน 372 คน และในปีการศึกษา 2564 ผู้เรียนได้รับการพัฒนา จำนวน 484 คน โดยมีผลการพัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นทุกด้าน โดยภาพรวมเพิ่มขึ้น ร้อยละ 30.11 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนชุมชนหนองหิน มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

แก่ผู้เรียนทันที เพื่อผู้เรียนนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสม ขณะเดียวกัน ครูผู้สอนมีการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการพัฒนาทุกด้านอย่างสมดุลเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน

2.5.5 การตรวจสอบคุณภาพครู ประกอบด้วย ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ และครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สี่ ตามมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ตัวชี้วัดที่ 1 ผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี ตัวชี้วัดที่ 2 ผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี ตัวชี้วัดที่ 3 ผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี ตัวชี้วัดที่ 4 ผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี และตัวชี้วัดที่ 5 ผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี การพัฒนาทางวิชาชีพ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา ประชุม และเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดปีการศึกษา และได้รับยกย่องเป็นผู้มีประพฤติดีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงานเป็นที่ประจักษ์แก่สังคม จนได้รับรางวัลจากหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชนและมูลนิธิต่าง ๆ คือ รางวัล “ครูดีไม่มีอบายมุข” จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรางวัล “ครูดีของแผ่นดิน” ของมูลนิธิดีของแผ่นดิน รางวัล “ครูชนคนดี” ของมูลนิธิครูของแผ่นดินรางวัล “ครูดีศรีเมืองเลย” จากการศึกษาธิการเลย และรางวัล “ครูดีศรีเลย 2” จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนมีความรู้และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเข้ารับการอบรมตามโครงการของภาครัฐและเอกชนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาภายในห้องเรียน และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2.5.6 การตรวจสอบคุณภาพผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มในการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจผลการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งพบว่า ผู้บริหาร ได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ รางวัล “ครูสุดุติ” จากหน่วยงาน : ครูสภา และโรงเรียนชุมชนหนองหิน รางวัลการรับรองมาตรฐาน โรงเรียน ออ.น้อย ประจำปี พ.ศ.2562 ระดับดีมาก จากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา รวมทั้ง โรงเรียนชุมชนหนองหินรางวัลการรับรองผ่านการประเมินรอบที่สาม “บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย” ประจำปีการศึกษา 2563 – 2567 จาก มูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะ นอกจากนี้ โรงเรียนชุมชนหนองหิน รางวัลชนะเลิศ ประกวดร้อยมาลัยดอกไม้อสด ระดับประถมศึกษาประจำปี พ.ศ.2560 จากมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยสงฆ์เลย รวมทั้ง ผู้บริหาร ได้รับรางวัลระดับ Excellent กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning จากสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และ โรงเรียนชุมชนหนองหิน ได้รับรางวัล การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลให้คะแนนการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สูงกว่าระดับประเทศ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 นอกจากนี้ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้บริหารได้ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียน

ชุมชนหนองหิน ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในระหว่างปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 ได้แก่ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 14 คน และปีการศึกษา 2564 จำนวน 26 คน ขณะที่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจผลการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่า ผลการประเมินภายนอกรอบที่สี่ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ จุดเน้น บริหารจัดการเชิงระบบทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ตัวชี้วัดที่ 5 มีการนำเสนอผลการบริหารจัดการของ สถานศึกษา ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้หลักธรรมาภิบาลและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งผลให้ โรงเรียนมีคุณภาพด้านการจัดการศึกษา มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ส่งเสริมให้ ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์ และมีระบบการบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

2.5.7 การตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า โรงเรียนชุมชนหนองหิน มีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ โรงเรียนได้ใช้เทคนิคการประชุมที่หลากหลายวิธี เช่น การประชุมแบบมีส่วนร่วม การประชุมระดมสมอง การประชุมกลุ่ม การจัดทำกิจกรรมชุมชน การเรียนรู้แห่งวิชาชีพ PLC เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ที่ชัดเจน มีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องกับผล การจัดการศึกษา วิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ พัฒนา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การเรียนรู้ ตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาในทุกปี เน้นคุณภาพ ผู้เรียนรอบด้านทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดครูผู้สอนที่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ มีการดำเนินการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้สวยงาม เอื้อต่อการเรียนรู้ และจัดทำรายงานผลการศึกษาและโรงเรียน ได้ใช้กระบวนการวิจัยในการรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา ส่วนการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนชุมชน หนองหิน มีการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน โดยการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ในการนำความรู้ความสามารถไปจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน มีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุล เต็มตามศักยภาพ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ผู้เรียนปฏิบัติอย่างมีความสุข มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริงและนำผลการ ประเมินนั้นไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาผู้เรียน มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการแสวงหาความรู้จากสื่อและ เทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูผู้สอนใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีให้เกิดประโยชน์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนชุมชนหนองหิน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความ เข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาและขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

3.1.2 จากผลการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและเก็บข้อมูลในเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ไปจัดกระบวนการอบรม พัฒนา เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการครูได้มีความสามารถในการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ที่ก่อประโยชน์ต่อผู้เรียน บุคลากรและสถานศึกษา

3.1.3 จากผลการวิจัย การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีทั้งหมด 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย 54 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อีกทั้งมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถแสดงถึงรายละเอียดต่าง ๆ ที่จะสามารถดำเนินการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงสามารถนำผลงานวิจัยไปตรวจสอบความสามารถในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 จากผลการวิจัย องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ไปใช้ได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรศึกษาและพัฒนาแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้เกี่ยวกับด้านผู้เรียน ในองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

3.2.2 จากผลการวิจัย การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ที่อาจส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของข้าราชการครู

3.2.3 จากผลการวิจัย เป็นการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่านั้น จึงควรทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลกับโรงเรียนอื่น ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาล โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ตซินดิเคท จำกัด.
- (2553). **แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กนกอร สมปราชาญ. (2556). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กมล ทรายชู. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เกษมา วรวรรณ ณ อยู่ธยา. (2550). **เอกสารการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ**. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กษมน มังคละศิริ. (2557). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กัลยกรณ์ ดารากร ณ อยู่ธยา. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2551). **การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2554). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2556). **การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS**. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กาญจนา จันทะพันธ์. (2554). **ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกตุผกา มานะกิจ. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- กริช แรงสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฉันท ชาติทอง. (2553). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จารุภัทร บุญส่ง. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- จีระ หงส์ดารมภ์. (2555). ภาวะผู้นำกับการคิดนอกกรอบ. (ออนไลน์). สืบค้นจาก
http://www.thaiihdc.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=198:2555.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. สืบค้นข้อมูลจาก
<http://www.watpon.com/spss/>.
- ชัยญาณภักดิ์ จินณณัฐชา. (2554). การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- ชฎาภาณูจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฐนันดรศักดิ์ บวรนนทกุล. (2557). การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ณัฐธินิชา พรหมขาม. (2554). ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรธร สุธีธรและคณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูยุคใหม่. วารสารบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542). โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). **โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----- . (2555). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL): สถิติวิเคราะห์**

สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภาดาว เกตุสุวรรณ. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา**

พอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นภาพร พันธุ์ชัย. (2556). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียน**

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร.

บุญพา พรหมณะ. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). **การพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล. (2558). **การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2556). **คุณธรรมจริยธรรมกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. (ออนไลน์). สืบค้นข้อมูล

จาก <http://www.manger.co.th/Local/ViewNews.aspx?>.

พรรณนา เสาวรสนันธิยา น้อยจันทร์. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูและ**

บุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้. วารสารการวิจัยการ

พัฒนา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2563). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ. (2556). **ความต้องการนิเทศการสอนของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษา**

และวัฒนธรรมไทยในโรงเรียนนานาชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ : Life Model**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). **ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. คุษณินพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพจิตร จีวสุภา. (2556). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพเราะ พัดดาสิงห์. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ไพลิน ชัยตรี. (2554). **รูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรม บริษัท เอบีซี จำกัด**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระมหาพิทยา จันทรวงษ์. (2557). **การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภวดี ธนสารแสนล้าน. (ม.ป.ป.). **การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี**. วารสารบัณฑิตศึกษา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี.
- ภาวิดา นิลเอสงค์. (2555). **ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในอำเภอสุโขทัย** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัทนียา นะตะ. (2554). **ความต้องการการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา อำเภอกมลาไสย** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มนัส ทวีกัน. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มลิวัลย์ ธรรมแสง. (2558). **การพัฒนาศักยภาพมนุษย์: แนวคิดเชิงจิตวิทยา**. สืบค้นจาก <https://www.deafthai.org/wpcontent/uploads/2018>.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2552). แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.2552-2555. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาลี ผลไม้. (2558). การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสารของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอกะสัง
จังหวัดบุรีรัมย์ การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2556). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้
โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชดาพร วรรณจันทร์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โรงเรียนชุมชนหนองหิน. (2563). รายงานการประเมินตนเอง. (อัตสำเนา).
- วัชรภรณ์ เมตุลา. (2556). ปัญหาการนิเทศการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ว่าที่ร้อยตรีหญิงฐิติมา ไชยมหา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาสนา บุรีโส. (2558). การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนน้ำตกห้วยสวนพลู: การวิจัยปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วมพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ ปรีนธ์.

วิชนี ทศตะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิเชียร ทองคลี. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ์.

----- (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.

กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.

----- (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันททัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.

วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วุฒิ อีสระกุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
ดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ศิริพร กุลสานต์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิน พันธุ์พินิจ. (2553). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

สถาพร ปิ่นเจริญ. (2556). ภาวะผู้นำกับการจัดการ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.

สมุทร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

สมุทร ชำนาญ. (2557). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2554). การพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวทางอิสลามระดับอุดมศึกษา
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู.** กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **หลักเกณฑ์วิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). **แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำรวม จงเจริญ. (2551). **ตัวแบบเชิงเส้น Linear Models.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุจิตรา ธนาคันท์. (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (คู่มือนักวิจัยและนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก): หลักการ วิธีการ และการประยุกต์=Multivariate techniques for social and behavioral sciences research (handbook for researchers and graduate students): principles, methods and applications.** กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุทธิธัช คนกาญจน์. (2547). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). **หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา.** มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภามาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์:เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL.** กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

- สำราญ มีแจ้ง. (2557). **สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อโนทัย ตรีวานิช. (2541). **สถิติธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัศนีย์ สุกใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารวิจัยพุทธศาสตร์**, 3(1).
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุษาคี จันทรสณี. (2552). **หน่วยที่ 7 ภาวะผู้นำครูประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ ประกาศนียบัตรบัณฑิตหลักสูตรและการสอน**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อำนาจ ชนวงค์. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Albright, J.J. & Park, H.M. (2008). **Confirmatory Factor Analysis Using Amos, LISREL, Mplus, and SAS/STAT CALIS**. Technical Working Paper. The University Information Technology Services (UITs) Center for Statistical and Mathematical Computing. Indiana University.
- Alig-Mielcarek, J.M. & Hoy, W.K. (2005). **A Theoretical and Empirical Analysis of The nature, Meaning and Influence of Instructional Leadership**. The Ohio State University. (online). Retrieved March 15, 2020.
- Arbuckle. J. J. (1995). **AMOS user's guide**. Chicago: Small Waters Corporation.
- Asino, B.A. & Herbert, K.M. (1977). **Curriculum and Evaluation**. Berkeley: America Education Research Association.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation**. New York: The Free Press.
- Bass, M. & Avolio, J.B. (1994). **Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership**. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Beane & Others. (1986). **Curriculum Planning and Development**. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Beauchamp, G.A. (1981). **Curriculum Theory**. 4th ed. Itasca: F.E. Peacock Publisher.
- Bollen. K. A. (1989). **Structure equations with latent variables**. New York: John Wiley & Sons.

- Brown. M.W. & Cudeek.R. (1993). **Alliterative ways of assessing model fit, in testing Structural equation model**. New Jersey: Sage Publication.
- Burns, J.M. (1978). **Leadership**. New York: Harper Torchbooks.
- (2003). **Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness**. New York: Atlantic Monthly Press.
- Byrne, Barbara M. (2001). **Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming**. Hahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Carter, C.J. & Klotz, J. (1990). What principals must know before assuming the role of instruction leader. **NASSP Bulletin**, 74(525).
- Checkley, K. (2000). The Contemporary Pincipal: New skills for a new age. **Education Update**, 43(3).
- Chell, J. (1999). **Introducing Principals to the Role of Instructional Leadership**. (online). Avaliable from: <http://www.ssta.sk.ca/research/leadership/95-14htm>.
- Child-Bowen, D., Moller, G & Scrivner, J. (2000). Principals: Leaders of Leaders. **NASSP Bulletin**, 84(616).
- Collett, M.B. (2005). **Leadership Effectiveness and Instructional Supervision: the case of the falling twin**. New York: McGraw-Hill.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. (1998). **Charismatic Leadership in Organizations**. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Cronbach, L.J. (2003). **Essential of Psychology Testing**. New York: Hanpercollishes.
- Crowther, F., et al. (2002). **Developing teacher leaders: How teacher leadership enhance school success**. Thousand Oaks, CA.: Carwin Press.
- Cullen. (2001). **Perspectives on user satisfaction surveys**. Library Trends.
- Daniel O. Poirier. (2009) **A Principal's and Teacher' Perceptions and Understandings of Instructional Leadership: A Case Study of One School**. Thesis of Master of Education in the Department of Educational Administrstion University of Saskatchewan Saskatoon, Canada.

- Darlington. (2009). **United Kingdom: Carpet Bombing Culture, an imprint of Pro-actif**. New York: Parkstone International.
- Dejnozka, E.L. (1983). **Education administration glossary**. Westport, CT: Greenwood.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. (2000). Introducing Lisrel. London: SAGE, pp. 91.
- Dillon, W.R. & Goldstein, M. (1984). **Multivariate Analysis: Methods and Application**. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Donaldson. (2001). **Cultivating leadership in school**. NY: Teachers College Press.
- Dubrin, A.J. (2004). **Leadership: Research Finding, Practice and Skill**. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Fiedler, F.E. (1967). New approaches to effective leadership. **Cognitive resources and organizational performance**, 4(1).
- Fisher, J. (2007). **Teacher Leadership. And Organizational change: A Teacher Leadership's Experience In AP-12 School**. Queensland Dissertation, Ed.d University of Southern Queensland.
- Garson, G.D. (2009). **ANOVA and ANCOVA**. Retrieved from <http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/anova.htm/> on May 10, 2010.
- Glatthorn, A.A., Boschee, F., Whitehead, B.M. & Boschee, B.F. (2019). **Curriculum Leadership: Strategies for Development and Implementation**. 5th ed. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book.
- Goodson, I & Hargreaves, A. (2005). Series editors' PREFACE. In A. Harris ve D. Muijs. **Improving schools through teacher leadership**. New York: Open University Press.
- Hallinger, P. & Murphy, M. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. **The Elementary School Journal**, 8(6).
- Halpin, A.W. (1966). **Theory and Research in Administration**. Macmillan: New York.
- (1969). **Theory and Research in Administration**. New York: Macmillan.

- Hair J.F., Black W.C., Babin B.J., Anderson R.E. & Tatham R.L. (2006). Multivariate data analysis. 6th ed. Pearson Prentice Hall: New Jersey..Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (2010). **Multivariate Data Analysis. Upper Saddle River.** New Jersey: Prentice Hall.
- Harris. A & Lambert, L. (2003). **Building Leadership Capacity for School Improvement.** London: Open University Press.
- Hemphill, J.K. & Coons, A.E. (1957). Development of the Leader Behavior Description Questionnaire, **In Leader Behavior: Its Description and Measurement.** Ohio: Ohio State University.
- Hoogland, J.J. & Boomsma, A. 1998. Robustness studies in covariance structure modeling: An overview and a meta-analysis. **Sociological Methods & Research, 26(3).**
- House, R.J. (1971). **A Path Goal Theory of Leader Effectiveness.** Administrative Science Quarterly.
- Housel, T. & Bell, A.H. (2001). Measuring and Managing Knowledge. สืบค้นข้อมูลจาก <http://hdl.handle.net/10945/41074>
- Hoy, R.C. & Hoy, D.A. (2003). **Organization behavior.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2008). **Educational administration: Theory, research and practice.** 6th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K. & Wayne, C.G. (2003). **Education Administration Theory, Research and Practice.** New York: McGraw-Hill.
- Hu & Bentler. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives, **Structural Equation Modeling, 6(1).**
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R. & Mattason, M.T. (2008). **Organizational Behavior and Management.** Boston: McGraw-Hill.
- Joreskog. K. G. & Sorbom. D. (1993). **Lisrel 8: Structural Equation Modeling with the Simplis command language.** Chicago: Software International.
- Katzenmeyer, M. & Moller, G. (2001). **Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders.** 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

- Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed.
New York: John Wiley.
- Kelloway, E. Kevin. (1998). **Using LISREL for structural equation modeling**.
New Jersey: Sage Publication.
- Kerr, D.H. (1976). The Logic of Policy and Successful Policies. **Policy Science**, 7(3).
- Kline, P. (1994). **An easy guide to factor analysis**. London & NY: Routledge.
- Knezevich, S.J. (1984). **Administration of Public Education**. New York: Harper and Row.
- Le Duc Quang. (2559). รูปแบบการพัฒนากาจะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยครูเขตภาคกลาง
สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
19 พฤศจิกายน 2560.
- Lieberman, A & Miller, L. (2004). **Teacher leadership**. United States of America:
Jossey-bass.
- Locke, A.E. (1991). **The Essense of Leadership: The Four Keys to Leading
Successfully**. New York: Lexiton Books.
- Lunenberg, F.C. & Ornstein. (2000). **Educational Administration: concept and
practices**. 3rd ed. Belmont: Wodsworth.
- MacNeill, N., & Others. (2003). **Beyond instructional leadership: towards pedagogic leadership**.
Paper submitted for presentation at the 2003 annual conference for
the Australian Association for Research in Education: Auckland.
- Marilyn Helen King. (2002). **Instructional Leadership in the Principal Role: Testing
the Effectiveness of Practices in the Implementation of a Curricular
Innovation**. Doctoral dissertation. Montana State University-Bozeman, US.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. **American
Psychologist**, 28(1), 1-14.
- Michell, T.R. & Larson, J.R. (1987). **People in organizations: An introduction to
organization behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Muthen, L. K. & Muthen, B. O. (2004). **Mplus user's guide**. Los Angeles, CA: Muthen
and Muthen.

- Nicholls, A. & Nicholls, H.S. (1972). **Developing a curriculum: A Practical guide**. London: George Allen and Lewin.
- North Dakota LEAD-Center. (2001). **Instructional Leadership**. Retrieved December 12, 2001. From <http://depts.washington.edu/polisci/principals.htm>.
- Northouse, P.G. (2013). **Leadership: Theory and Practice**. London: Western Michigan University.
- Oliva, P.F. (1992). **Developing the Curriculum**. United State: Darriv Dudas Publication Service Inc.
- Oliva, P.F. (2009). **Devoloping the Curriculum**. 7th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Onstein, A.C. & Hunkins, F. (1993). **Curriculum: Foundations, Principles and Issues**. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Owens, R.G. (2004). **Organizational Behavior in Education**. Boston: Pearson.
- Print, M. (1993). **Curriculum Development and Design**. 2nd ed. Crows Nest: Allen and Unwin.
- Razil, T.A. & Swanson, A.D. (1998). **Fundamental concepts of Educational Leadership**. 2nd ed. New Jersey: Merrill Prentice-Hall.
- Richard Jones. (2010). **Instructional Leadership: Quadrant D Leadership**. New York: McGraw-hill.
- Saylor, J.G. & Alexxander, W.M. (1974). **Planning Curriculum for Schools**. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Schein, Edgar H. (1992). **Organizational Culture and Leadership**. 2nd ed.
- Selly J.Z., Mayers, R.S. & Benson, B.N. (2003). **The call to teacher leadership**. New York: Eye on Education.
- Share Common Variance-covariance) (Schumacker & Richard, 2004
- Silván, Marika. 1999. **A model of adaptation to a distributed learning environment**. Pro Gradu Thesis in Education, Department of Education, University of Jyväskylä.

- Southworth, G. (2002). **School Leadership and Management, Instructional Leadership in Schools: Reflections and empirical evidence**. Retrieved on August 27, 2007. From <http://72.14.235.104/search?q=cache:nYWtGw5KnOJ:www.oaes.org/k-8/li...>
- Sowell, D.J. (1996). **Curriculum: An integrative introduction**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Stogdill. (1974). **Handbook of Leadership**. New York: The Free Press.
San Francisco: Jossey-Bass.
- Strodl, P. (1992). **A model of teacher leadership**. Paper presented at the annual meeting of the Eastern educational Research Association, Hilton Head, SC.
meeting of the Easterneducational Research Association, Hilton Head.
- Supovitz, J.A & Poglingo, S.M. (2001). **Instructional leadership in a standard-based reform**. Retrieved from <http://eric.uoregon.edu/ReproductionRelease.html>
- Suranna, K.J. & Moss, D.M. (2002). **Exploring teacher leadership in the context of teacher preparation**. Paper presented at the annual meeting of the Educational Research Association. New Orleans. LA. (ERIC Document Reproduction Service No. ED465751).
- Taba. (1962). **Curriculum Development Theory and Practice**. New: Harcourt. Brace and Word.
- Tennenbaum, R., et al. (1961). **Leadership and Organization**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Trusty, F.M. (1986). **Administrator/Supervision Career Ladder Orientation Manual**. Tennessee: Tennessee Department of Education.
- Tyler, R.W. (1969). **Basic Principles of Curriculum and Instruction**. Chicago: University of Chicago.
- Ubben, G.C., Hughes, L.W. & Norris, C.J. (2001). **The Principal: Creative Leadership for Effective Schools**. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Wildy, H. & Dimmock, C. (1993). Instructional leadership in primary and secondary school. **Journal of Educational Administration**. 31(21).

- York-Barr, J. & Duke, K. (2004). "What do we Know about teacher leadership? Findings from Two decades of scholarship". **Review of Education Research**. 74(3).
- Yukl, G.A. (1989). **Leadership in Organization**. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- (2006). **Leadership in Organizations**. 6th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Zais, S.R. (1976). **Curriculum principle and foundation**. New York: Harper and Row Publishers.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. รายนามผู้เชี่ยวชาญ
2. หนังสือราชการ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร.ชาติชาย ม่วงปทุม สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของข้าราชการครู
2. ผศ.ดร.พนายุทธ เขยบาล สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของข้าราชการครู
3. ผอ.ธีระชัย นนพิภักดิ์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร อำเภอเมือง
จังหวัดอุดรธานี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการกระบวนการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของข้าราชการครู
4. ผอ.สาส์นลิขิตชัย พลไธสง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผู้เชี่ยวชาญด้านการกระบวนการพัฒนา
องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
5. ดร.กมลชนก วงษ์ปัจฉิม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประจักษ์
ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผู้เชี่ยวชาญด้าน
การกระบวนการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู
6. ดร.อรุณรัสมิ์ บำรุงจิตร์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
หมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง
วิชาการของข้าราชการครู
7. ดร.รจนา จันทร์กอง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
อุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผู้เชี่ยวชาญด้านการ
กระบวนการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครู
8. ดร.สุภากร สิมลี ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองบัวลำภู เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการกระบวนการพัฒนา
องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
9. ดร.ดารา วิมลอักษร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี อำเภอเมือง
จังหวัดอุดรธานี ผู้เชี่ยวชาญด้านการกระบวนการพัฒนา
องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

10. ดร.อภิชา ธีระพันธ์ ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น
ผู้เชี่ยวชาญด้านการกระบวนการพัฒนา
องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
- 11.. ดร. ทิพย์วรรณ แพงบุปผา ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านตาด ตำบลบ้านตาด อำเภอเมือง
จังหวัดอุดรธานี 41000
ผู้เชี่ยวชาญด้านการกระบวนการพัฒนา
องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์ การวิจัยระยะที่ 1
ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม ก่อนการวิจัยระยะที่ 2
ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจของ
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ก่อนการวิจัยในระยะที่ 4

1. ผอ.ธีระชัย นนพิภักดิ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
2. ผอ.สาส์นลิขิตชัย พลไธสง ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
- 3) ดร. รัตนาภรณ์ คำมูล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
- 4) ดร. กมลชนก วงษ์ปัจฉิม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
ประจักษ์ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
- 5) ดร. อรุณรัสมิ์ บำรุงจิตร์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
หมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000



ที่ ศธ. 04137.007/110

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

16 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการธีระชัย นนพิภักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ/ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ในครั้งนี้ ตลอดจนวิเคราะห์ วิวิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจาก ท่านด้วยดี และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไปโรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/110



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

16 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักสิทธิประโยชน์ฯ พลธอสง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ/ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ในครั้งนี้ ตลอดจนวิเคราะห์ วิจัย และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจาก ท่านด้วยดี และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไปโรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/110



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

16 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. กมลชนก วงษ์ปัจฉิม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ/ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ในครั้งนี้ ตลอดจนวิเคราะห์ วิจัย และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจาก ท่านด้วยดี และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไปโรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/110



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

16 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. อรุณรศมี บำรุงจิตร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ/ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ในครั้งนี้ ตลอดจนวิเคราะห์ วิวิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจาก ท่านด้วยดี และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไปโรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/110



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

16 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. รัตนภรณ์ คำมูล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางค์ประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ/ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ในครั้งนี้ ตลอดจนวิเคราะห์ วิวิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางค์ประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจาก ท่านด้วยดี และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไปโรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/110



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

16 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. สุภากร สิมลี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ/ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ในครั้งนี้ ตลอดจนวิเคราะห์ วิวิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจาก ท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไปโรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/110



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

16 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ดารา วิมลอักษร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ/ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ในครั้งนี้ ตลอดจนวิเคราะห์ วิจัย และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจาก ท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไปโรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

**รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทาง
วิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การวิจัยระยะที่ 1

1. ดร. อภิชา ธีระพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น
2. ดร. ทิพยวรรณ แพงบุปผา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนบ้านตาด ตำบลบ้านตาด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
3. ดร. เมธาวดี เคหบาล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
4. ดร. สุภากร สิมลี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
5. ดร. อรุณรัสมิ์ บำรุงจิตร์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
หมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
6. ดร. ดารา วิมลอักษร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
อุดรธานี ถนนศรีสุข อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

ที่ ศธ. 04137.007/115



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

31 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1

เรียน ดร. อภิชา ธีระพันธ์

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำปาอ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1 เพื่อนำข้อมูล ที่ได้จากท่านไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน ซึ่งวัน เวลา สถานที่ ข้าพเจ้าจะได้ดำเนินการประสานติดต่อกับท่านทางโทรศัพท์ ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/115



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

31 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1

เรียน ดร. ทิพย์วรรณ แพงบุปผา

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากท่านไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ซึ่งวัน เวลา สถานที่ ข้าพเจ้าจะได้ดำเนินการประสานติดต่อท่านทางโทรศัพท์ ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/115



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

31 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1

เรียน ดร. เมธาวดี เคหบาล

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1 เพื่อนำข้อมูล ที่ได้จากท่านไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน ซึ่งวัน เวลา สถานที่ ข้าพเจ้าจะได้ดำเนินการประสานติดต่อท่านทางโทรศัพท์ ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/115



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

31 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1

เรียน ดร.อรุณรสมิ์ บำรุงจิตร์

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1 เพื่อนำข้อมูล ที่ได้จากท่านไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน ซึ่งวัน เวลา สถานที่ ข้าพเจ้าจะได้ดำเนินการประสานติดต่อท่านทางโทรศัพท์ ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/115



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอนาทม

จังหวัดเลย 42190

31 มีนาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตครูเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1

เรียน ดร. ดารา วิมลอักษร

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำปาศอน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอนาทม จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตครูให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1 เพื่อนำข้อมูล ที่ได้จากท่านไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน ซึ่งวัน เวลา สถานที่ ข้าพเจ้าจะได้ดำเนินการประสานติดต่อกับท่านทางโทรศัพท์ ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำปาศอน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/115



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอนาทม

จังหวัดเลย 42190

31 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1

เรียน ดร. สุภากร สิมลี

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอนาทม จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากท่านไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหินซึ่งวัน เวลา สถานที่ ข้าพเจ้าจะได้ดำเนินการประสานติดต่อท่านทางโทรศัพท์ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

รายนามผู้เชี่ยวชาญในสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู

โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยระยะที่ 3

1. ผศ. ดร.ชาติชาย ม่วงปทุม ตำแหน่ง รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และ อาจารย์สอนระดับปริญญาโทและปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

2. ผศ. ดร.พนายุทธ เขยบาล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 64 ถนนทหาร ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

3. ดร. นวัตร หอมสิน ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

4. ผอ. ธีระชัย นนพิภักดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

5. ดร. อภิชา ธีระพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น 40000

6. ดร. ทิพวรรณ แพงบุปผา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านตาด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

7. ดร. กมลชนก วงษ์ปัจฉิม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

8. ดร. อรุณรัสมิ์ บำรุงจิตร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

9. ดร. รจนา จันทร์กอง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลเลย ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ
การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ผศ.ดร. ชาทิชา ม่วงปทุม

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน เวลา และ
สถานที่ ผู้วิจัยจะได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านด้วยดี และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน 089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ
การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ผศ.ดร. พนายุทธ เขยบาล

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน เวลา และ
สถานที่ ผู้วิจัยจะได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านด้วยดี และขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน 089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ
การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ดร. นวัตกรรม หอมสิน

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานองค์ประกอบศักยภาพภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน เวลา
และสถานที่ ผู้วิจัยจะได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้
ความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน 089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ
การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ผอ. ชีระชัย นนพิภักดิ์

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน เวลา
และสถานที่ ผู้วิจัยจะได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
กรุณาจากท่านด้วยดี และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน 089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ดร. อภิชา ถิระพันธ์

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน
เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้
ความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน 089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ดร. ทิพวรรณ แพงบุปผา

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน
เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้
ความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน 089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ดร. กมลชนก วงษ์ปัจฉิม

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำปาอ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน
เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้
ความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน 089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ดร. อรุณรสมิ์ บำรุงจิตร์

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน
เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้
ความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน 089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของการพัฒนาการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ดร. รจนา จันทร์ทอง

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของการพัฒนางานประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน
เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้
ความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน 089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

10 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของข้าราชการครูฯ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน/ข้าราชการครูโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน.....ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอ
ความอนุเคราะห์หน่วยงานของท่านในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

15 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน/ข้าราชการครูโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน.....ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอความ
อนุเคราะห์ให้ข้าราชการครูจากหน่วยงานของท่านได้ตอบแบบสอบถาม สำหรับดำเนินการวิจัยในครั้งนี้
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดีและขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์
3. ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์
4. แบบประเมินรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบสอบถาม
5. ผลการประเมินรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพ
ภาวะผู้นำทางวิชาการ

แบบสัมภาษณ์

การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพผู้ให้การสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ หน้าที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
3. ตำแหน่ง ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ ศึกษานิเทศก์
☐ ครูผู้ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู ประเด็นหรือสาเหตุที่ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนตกต่ำหรือด้อยคุณภาพ กระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ท่านมีแนวคิดที่สภาพองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันมีปัญหาหรือไม่ และปัญหานั้นมีลักษณะอย่างไร ในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยพัฒนาความสามารถของเพื่อนร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้โรการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร โดยมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของเพื่อนร่วมงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม

2.1.2 การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

2.1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

2.1.4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม

2.1.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้สอน ผู้เรียน สิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.1.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งหมายถึง ข้าราชการครูให้การส่งเสริม สนับสนุน คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ของตนเองที่ฝึกใฝ่ในการเรียนรู้ แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ให้สำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบ มีความเพียร

พยายาม ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรคและมีความอดทนสูงจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2.1.7 เจตคติต่อการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง ข้าราชการครูสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีความรู้สึก นึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรม หรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อประสบการณ์หรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ การเกิดเจตคติ เป็นผลมาจากสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิม การถ่ายทอดจากบุคคล สื่อต่าง ๆ และ ความต้องการของบุคคล เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาเจตคติของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับ กลุ่มอ้างอิงและบุคคลอ้างอิง ซึ่งใช้อิทธิพลทางสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นตัวแบบ สามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ความเชื่อ และเกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้

2.1.8 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง การที่โรงเรียนมีการส่งเสริมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันออกเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อตนเองและผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

2.1.9 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารในการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่ม สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เข้ามารวมพลังด้วยการมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ จัดให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

2.1.10 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู ในการสร้างแรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพและการเป็นครูที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.2 ท่านมีแนวคิด ว่า องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียน ชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีองค์ประกอบอย่างไร ในประเด็นดังต่อไปนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการ ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยพัฒนาความสามารถของเพื่อนร่วมงานไปสู่ ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร โดยมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของเพื่อนร่วมงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม

2.2.2 การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือ พัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนใน สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มี กระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การ เรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำ หลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

2.2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูใน การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

2.2.4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการ ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่าง ร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ส่งเสริมการเชื่อมโยง ระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่าง

กระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม

2.2.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้สอน ผู้เรียน สิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.2.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งหมายถึง ข้าราชการครูให้การส่งเสริม สนับสนุน คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ของตนเองที่ฝึกฝนในการเรียนรู้ แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ให้สำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบ มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรคและมีความอดทนสูงจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2.2.7 เจตคติต่อการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง ข้าราชการครูสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีความรู้สึก นึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรม หรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อประสบการณ์หรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ การเกิดเจตคติ เป็นผลมาจากสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิม การถ่ายทอดจากบุคคล สื่อต่าง ๆ และ ความต้องการของบุคคล เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาเจตคติของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับกลุ่มอ้างอิงและบุคคลอ้างอิง ซึ่งใช้อิทธิพลทางสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นตัวแบบ สามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ความเชื่อ และเกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้

2.2.8 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง การที่โรงเรียนมีการส่งเสริมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันออกเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อตนเองและผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

2.2.9 การสร้างเครือข่ายทางสังคม ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารในการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่ม สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เข้ามารวมพลังด้วยการมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ จัดให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

2.2.10 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู ในการสร้างแรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและการเป็นครูที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

แบบประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์
องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง :

1. แบบประเมินนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์ องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย รายการประเมินสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเด็น

1. ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย

2. ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย

3. ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย

2. ขอความกรุณาจากท่านผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความเหมาะสมตามรายการที่กำหนดโดยการ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาลง รายละเอียดท้ายรายการประเมิน โดยกำหนดระดับประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
4	หมายถึง เหมาะสมมาก
3	หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
2	หมายถึง เหมาะสมน้อย
1	หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาจากท่าน

จักรภัทร จำป่ออน

ผู้วิจัย

ประเด็นประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ประเด็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับ องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความครอบคลุม ชัดเจน เข้าใจง่าย เกี่ยวกับ						
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ						
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
2. การพัฒนาหลักสูตร						
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร						
4. การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ						
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน						
1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์						
3. มีเจตคติต่อการเรียนรู้						
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา						
1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้						
2. การสร้างเครือข่ายทางสังคม						
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้						

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลงชื่อ..... ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์

องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเด็นประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ประเด็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับ องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความครอบคลุม ชัดเจน เข้าใจง่าย เกี่ยวกับ			
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ			
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.88	0.20	มีความเหมาะสมมากที่สุด
2. การพัฒนาหลักสูตร	4.92	0.18	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	4.85	0.25	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4. การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	4.84	0.29	มีความเหมาะสมมากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน			
1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.86	0.22	มีความเหมาะสมมากที่สุด
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.80	0.33	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3. มีเจตคติต่อการเรียนรู้	4.80	0.40	มีความเหมาะสมมากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา			
1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.84	0.29	มีความเหมาะสมมากที่สุด
2. การสร้างเครือข่ายทางสังคม	4.88	0.20	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	4.80	0.38	มีความเหมาะสมมากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ	4.84	0.28	มีความเหมาะสมมากที่สุด

แบบประเมินรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้
องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง :

1. แบบประเมินนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย รายการประเมินองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู จำนวน 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย และ 54 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้

2. ขอความกรุณาจากท่านผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามรายการที่กำหนดโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาลงรายละเอียดท้ายรายการประเมิน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาจากท่าน

จักรภัทร จำปาอ่อน

ผู้วิจัย

**นียบามปฏิบัติการ องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยพัฒนาความสามารถของเพื่อนร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร โดยมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของเพื่อนร่วมงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม

2. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

4. การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ประกอบด้วย

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้สอน ผู้เรียน สิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ข้าราชการครูให้การส่งเสริม สนับสนุนคุณลักษณะของผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ของตนเองที่ฝึกฝนในการเรียนรู้ แสดงถึงความสามารถที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ให้สำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบ มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรคและมีความอดทนสูงจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3. เจตคติต่อการเรียนรู้ หมายถึง ข้าราชการครูสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรม หรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อประสบการณ์หรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ การเกิดเจตคติ เป็นผลมาจากสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิม การถ่ายทอดจากบุคคล สื่อต่าง ๆ และ ความต้องการของบุคคล เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาเจตคติของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับ กลุ่มอ้างอิงและบุคคลอ้างอิง ซึ่งใช้อิทธิพลทางสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นตัวแบบ สามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ความเชื่อ และเกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ประกอบด้วย

1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่โรงเรียนมีการส่งเสริมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันออกเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อตนเองและผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

2. การสร้างเครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารในการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่ม สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เข้ามารวมพลังด้วยการมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมพัฒนาสถานศึกษาโดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ จัดให้เป็น

ชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการสร้าง แรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพและการเป็นครูที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้										
3.1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้										
3.2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ										
3.3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา										
3.4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย										
3.5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการ สื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ผลการประเมินรับรองค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทาง
วิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ	4.83	.32	มากที่สุด	4.82	.32	มากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนา ผู้เรียน	4.83	.30	มากที่สุด	4.85	.30	มากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา	4.84	.31	มากที่สุด	4.84	.31	มากที่สุด
รวม	4.83	.31	มากที่สุด	4.84	.31	มากที่สุด

ค่าความเหมาะสมขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = .31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ($\mu = 4.84$, $\sigma = .31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ($\mu = 4.74$, $\sigma = .44$) และองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.83$, $\sigma = .30$) และองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ($\mu = 4.83$, $\sigma = .32$) มีค่าต่ำสุดตามลำดับ

ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.84$, $\sigma = .31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.85$, $\sigma = .30$) รองลงมา องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา ($\mu = 4.84$, $\sigma = .31$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ($\mu = 4.82$, $\sigma = .32$) มีค่าต่ำสุดตามลำดับ

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจ

ต่อการพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถาม

3. ผลการประเมินหาค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

4. ผลการวิเคราะห์โปรแกรมสำเร็จรูป Amos

แบบสอบถามระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจ
ต่อการนำองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยรายการสอบถามระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเด็น

1. ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้

2. ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้

3. ศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้

2. ขอความกรุณาจากท่านได้พิจารณาการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจตามรายการที่กำหนดโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม กรุณาลงรายละเอียดท้ายรายการประเมิน โดยกำหนดระดับประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง ระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง ระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง ระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง ระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง ระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาจากท่าน

จักรภัทร จำป่ออน

ผู้วิจัย

**นียบามปฏิบัติการองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้**

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยพัฒนาความสามารถของเพื่อนร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร โดยมีการจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของเพื่อนร่วมงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม

2. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

4. การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ประกอบด้วย

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้สอน ผู้เรียน สิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ข้าราชการครูให้การส่งเสริม สนับสนุนคุณลักษณะของผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ของตนเองที่ฝึกฝนในการเรียนรู้ แสดงถึงความสามารถที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ให้สำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบ มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรคและมีความอดทนสูงจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3. เจตคติต่อการเรียนรู้ หมายถึง ข้าราชการครูสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีความรู้สึกรู้สึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรม หรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อประสบการณ์หรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ การเกิดเจตคติ เป็นผลมาจากสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิม การถ่ายทอดจากบุคคล สื่อต่าง ๆ และ ความต้องการของบุคคล เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาเจตคติของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับ กลุ่มอ้างอิงและบุคคลอ้างอิง ซึ่งใช้อิทธิพลทางสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นตัวแบบ สามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ความเชื่อ และเกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ประกอบด้วย

1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่โรงเรียนมีการส่งเสริมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันออกเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อตนเองและผู้เรียน เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

2. การสร้างเครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารในการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่ม สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เข้ามารวมพลังด้วยการมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ จัดให้เป็น

ชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการสร้าง แรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพและการเป็นครูที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	ระดับการปฏิบัติ					ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้										
3.1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้										
3.2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ										
3.3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา										
3.4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย										
3.5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะใน การสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถาม
 การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
 โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
1.1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวัง ของผู้นำและผู้ตาม	4.81	0.43	มากที่สุด
1.2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น	4.73	0.52	มากที่สุด
1.3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น	4.74	0.45	มากที่สุด
1.4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม	4.84	0.36	มากที่สุด
1.5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน	4.66	0.52	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร			
2.1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร	4.60	0.50	มากที่สุด
2.2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น	4.76	0.43	มากที่สุด
2.3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา	4.64	0.48	มากที่สุด

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	μ	σ	แปลผล
2.4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.69	0.47	มากที่สุด
2.5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.80	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร			
3.1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร และความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ	4.67	0.47	มากที่สุด
3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ	4.82	0.38	มากที่สุด
3.3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน	4.77	0.44	มากที่สุด
3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.79	0.41	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ			
4.1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง	4.61	0.49	มากที่สุด
4.2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา	4.83	0.38	มากที่สุด
4.3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง	4.75	0.46	มากที่สุด
4.4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง	4.77	0.42	มากที่สุด
4.5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่ม พบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะ และหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.85	0.36	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
1.1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน	4.64	0.48	มากที่สุด
1.2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ	4.57	0.50	มากที่สุด
1.3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น	4.64	0.48	มากที่สุด
1.4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.52	0.54	มากที่สุด
1.5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ	4.68	0.47	มากที่สุด
1.6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.77	0.45	มากที่สุด
1.7 สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้	4.74	0.47	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์			
2.1 มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ	4.61	0.49	มากที่สุด
2.2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น	4.71	0.51	มากที่สุด
2.3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ	4.79	0.42	มากที่สุด
2.4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค	4.76	0.43	มากที่สุด

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	μ	σ	แปลผล
2.5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ	4.62	0.56	มากที่สุด
2.6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ	4.68	0.47	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้			
3.1 มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์	4.71	0.46	มากที่สุด
3.2 มีปฏิกิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม	4.71	0.45	มากที่สุด
3.3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือสภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม	4.67	0.47	มากที่สุด
3.4 มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน	4.63	0.48	มากที่สุด
3.5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล	4.61	0.50	มากที่สุด
3.6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม	4.80	0.40	มากที่สุด
3.7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง	4.81	0.40	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้			
1.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.78	0.42	มากที่สุด
1.2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้	4.66	0.48	มากที่สุด
1.3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.78	0.41	มากที่สุด
1.4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.70	0.46	มากที่สุด
1.5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.68	0.53	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม			
2.1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.75	0.45	มากที่สุด
2.2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน	4.73	0.45	มากที่สุด
2.3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.76	0.46	มากที่สุด
2.4 มีการพึ่งพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	4.76	0.43	มากที่สุด
2.5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	4.74	0.44	มากที่สุด

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้			
3.1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการและความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้	4.73	0.47	มากที่สุด
3.2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ	4.79	0.41	มากที่สุด
3.3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา	4.80	0.40	มากที่สุด
3.4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	4.81	0.40	มากที่สุด
3.5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.78	0.42	มากที่สุด

ค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
การพัฒนาองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
1.1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความถูกต้อง ความตั้งใจ ความเชื่อถือ แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 มีการตัดสินใจแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่น โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการผสมผสาน ประสบการณ์ เป็นต้น	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
1.3 ผู้นำยกระดับผู้ตามโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและ ผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไป เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
1.4 ผู้นำมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และความภาคภูมิใจแก่ผู้ตาม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.5 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน การสร้างทีมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร							
2.1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
2.2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
2.3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา	0	1	0	1	1	0.6	ใช้ได้
2.4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
2.5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร							
3.1 มีการร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย การร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร และความ ต้องการที่เกิดขึ้นจากความพอใจ	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตามที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ	1	1	1	-1	1	0.8	ใช้ได้
3.3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ							
4.1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ในการจัดการเรียนรู้ เมื่อพบปัญหาหาวิธีการแก้ไข โดยศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผ่านการสะท้อนคิดด้วยตนเอง	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
4.2 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ภายใต้หลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและเนื้อหากลุ่มสาระ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความเชื่อมโยงช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3 ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร มีการประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.4 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.5 ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) กับกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาระหว่างกลุ่มพบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนา สืบเสาะและหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้							
1.1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
1.6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
1.7 สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์							
2.1 มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
2.2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
2.3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่นอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
2.5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบและรอบคอบ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
2.6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 3 เจตคติต่อการเรียนรู้							
3.1 มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
3.2 มีปฏิกิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็น โดยพฤติกรรม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือความต้องการหรือ สภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4 มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุน หรือคัดค้าน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
3.5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของ บุคคล	1	1	-1	1	1	0.6	ใช้ได้
3.6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
3.7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟัง ความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง กับตัวเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้							
1.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างกระชับและชัดเจน รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนที่เหมือน ๆ กัน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการเรียนรู้	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
1.3 มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ เปิดกว้าง ไว้วางใจกัน มีความคิดอิสระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4 มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจัดหางบประมาณมาสนับสนุนการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.5 มีการเสริมแรงและการจูงใจให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม							
2.1 มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2 มีการรับรู้ มุมมอง ความสนใจ การมีส่วนร่วมของภารกิจ ทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 มีกระบวนการทำงานและการประสานงานที่เสริมสร้างการทำงานที่มีจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4 มีการฟังพา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
2.5 มีสมาชิก ผู้ประสานงาน คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบเครือข่าย เพื่อการบริหารงานและประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้							
3.1 การจูงใจผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางกายภาพ	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
3.3 การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทางจิตวิทยา	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
3.4 การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.5 มีทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการสื่อสารและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

Printout by AMOS

Analysis Summary

Groups

Group number 1 (Group number 1)

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 504

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

AA1.1

AA1.2

AA1.3

AA1.4

AA1.5

AA2.1

AA2.2

AA2.3

AA2.4

AA2.5

AA3.1

AA3.2

AA3.3

AA3.4

AA4.1

AA4.2

AA4.3

AA4.4

AA4.5

BB1.1

BB1.2

BB1.3

BB1.4

BB1.5

BB2.1

BB2.2

BB2.3

BB2.4

BB2.5

BB3.1

BB3.2

BB3.3

BB3.4

BB3.5

CC1.1

CC1.2

CC1.3

CC1.4

CC1.5

CC2.1

CC2.2

CC2.3

CC2.4

CC2.5

CC3.1

CC3.2

CC3.3

CC3.4

CC3.5

BB3.6

BB1.6

BB1.7

BB2.6

BB3.7

Unobserved, endogenous variables

A1

A2

A3

A4

B1

B2

B3

C1

C2

C3

A

B

C

Unobserved, exogenous variables

e1

e2

e3

e4

e5

e6

e7

e8

e9

e10

e11

e12

e13

e14
e15
e16
e17
e18
e19
e20
e21
e22
e23
e24
e27
e28
e29
e30
e31
e33
e34
e35
e36
e37
e40
e41
e42
e43
e44
e45
e46
e47
e48
e49
e50

e51
e52
e53
e54
ABC
eA
eB
eC2
eC3
eC
eC1
eB3
eB2
eB1
eA4
eA3
eA2
eA1
e38
e25
e26
e32
e39

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model:	135
Number of observed variables:	54
Number of unobserved variables:	81
Number of exogenous variables:	68
Number of endogenous variables:	67

Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	81	0	0	0	0	81
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	53	40	68	0	0	161
Total	134	40	68	0	0	242

Models**Default model (Default model)****Notes for Model (Default model)****Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 1485

Number of distinct parameters to be estimated: 161

Degrees of freedom (1485 - 161): 1324

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 3930.297

Degrees of freedom = 1324

Probability level = .000

Group number 1 (Group number 1 - Default model)**Estimates (Group number 1 - Default model)****Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)****Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
A	<---ABC	1.000				
C	<---ABC	1.528	.112	13.588	***	
B	<---ABC	1.081	.083	13.047	***	
A1	<---A	1.000				
A2	<---A	1.236	.087	14.131	***	
A3	<---A	1.224	.088	13.980	***	
A4	<---A	1.292	.092	14.036	***	
B1	<---B	1.000				
B2	<---B	1.472	.086	17.019	***	
B3	<---B	1.346	.081	16.519	***	
C2	<---C	.743	.043	17.238	***	
C3	<---C	.928	.049	19.125	***	
C1	<---C	1.000				
AA1.2	<---A1	1.170	.067	17.572	***	
AA1.3	<---A1	1.146	.074	15.476	***	
AA1.4	<---A1	.918	.067	13.677	***	
AA1.5	<---A1	1.393	.104	13.413	***	
AA2.1	<---A2	1.000				
AA2.2	<---A2	1.024	.061	16.895	***	
AA2.3	<---A2	.906	.055	16.603	***	
AA2.4	<---A2	.837	.054	15.414	***	
AA2.5	<---A2	.822	.052	15.691	***	
AA3.1	<---A3	1.000				
AA3.2	<---A3	1.057	.049	21.634	***	
AA3.3	<---A3	1.298	.066	19.699	***	
AA3.4	<---A3	1.127	.062	18.070	***	
AA4.1	<---A4	1.000				
AA4.2	<---A4	.954	.045	21.395	***	
AA4.3	<---A4	1.100	.060	18.333	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AA4.4 <--- A4	.981	.055	17.776	***	
AA4.5 <--- A4	.737	.047	15.683	***	
BB1.2 <--- B1	1.162	.075	15.533	***	
BB1.3 <--- B1	1.256	.078	16.115	***	
BB1.4 <--- B1	1.468	.084	17.457	***	
BB1.5 <--- B1	1.377	.102	13.537	***	
BB2.1 <--- B2	1.000				
BB2.2 <--- B2	.940	.047	20.137	***	
BB2.3 <--- B2	.832	.046	18.062	***	
BB2.4 <--- B2	.842	.044	19.017	***	
BB2.5 <--- B2	.952	.050	18.901	***	
BB3.1 <--- B3	1.000				
BB3.2 <--- B3	.933	.050	18.552	***	
BB3.3 <--- B3	1.075	.057	18.915	***	
BB3.4 <--- B3	1.061	.057	18.627	***	
BB3.5 <--- B3	1.030	.054	19.186	***	
CC1.1 <--- C1	1.000				
CC1.2 <--- C1	.702	.047	14.908	***	
CC1.3 <--- C1	.919	.043	21.236	***	
CC1.4 <--- C1	.730	.044	16.602	***	
CC1.5 <--- C1	1.016	.051	19.949	***	
CC2.1 <--- C2	1.000				
CC2.2 <--- C2	1.130	.068	16.716	***	
CC2.3 <--- C2	1.134	.068	16.655	***	
CC2.4 <--- C2	1.500	.091	16.443	***	
CC2.5 <--- C2	1.248	.079	15.749	***	
CC3.1 <--- C3	1.000				
CC3.2 <--- C3	.986	.053	18.707	***	
CC3.3 <--- C3	.738	.041	17.990	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CC3.4 <--- C3	.815	.044	18.702	***	
CC3.5 <--- C3	.836	.047	17.627	***	
AA1.1 <--- A1	1.000				
BB3.6 <--- B3	.963	.054	18.001	***	
BB1.6 <--- B1	1.592	.091	17.449	***	
BB1.7 <--- B1	1.411	.085	16.663	***	
BB2.6 <--- B2	.894	.047	18.960	***	
BB3.7 <--- B3	1.066	.053	20.097	***	
BB1.1 <--- B1	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
A <--- ABC	.956
C <--- ABC	.935
B <--- ABC	.922
A1 <--- A	.988
A2 <--- A	.917
A3 <--- A	.974
A4 <--- A	.802
B1 <--- B	.988
B2 <--- B	.815
B3 <--- B	.809
C2 <--- C	.837
C3 <--- C	.975
C1 <--- C	.926
AA1.2 <--- A1	.672
AA1.3 <--- A1	.688
AA1.4 <--- A1	.661
AA1.5 <--- A1	.705

	Estimate
AA2.1 <--- A2	.746
AA2.2 <--- A2	.716
AA2.3 <--- A2	.705
AA2.4 <--- A2	.659
AA2.5 <--- A2	.670
AA3.1 <--- A3	.766
AA3.2 <--- A3	.792
AA3.3 <--- A3	.821
AA3.4 <--- A3	.765
AA4.1 <--- A4	.750
AA4.2 <--- A4	.742
AA4.3 <--- A4	.775
AA4.4 <--- A4	.754
AA4.5 <--- A4	.675
BB1.2 <--- B1	.716
BB1.3 <--- B1	.744
BB1.4 <--- B1	.807
BB1.5 <--- B1	.669
BB2.1 <--- B2	.779
BB2.2 <--- B2	.791
BB2.3 <--- B2	.725
BB2.4 <--- B2	.756
BB2.5 <--- B2	.752
BB3.1 <--- B3	.759
BB3.2 <--- B3	.720
BB3.3 <--- B3	.776
BB3.4 <--- B3	.766
BB3.5 <--- B3	.785
CC1.1 <--- C1	.822

	Estimate
CC1.2<--- C1	.668
CC1.3<--- C1	.830
CC1.4<--- C1	.741
CC1.5<--- C1	.873
CC2.1<--- C2	.698
CC2.2<--- C2	.749
CC2.3<--- C2	.746
CC2.4<--- C2	.737
CC2.5<--- C2	.751
CC3.1<--- C3	.806
CC3.2<--- C3	.816
CC3.3<--- C3	.729
CC3.4<--- C3	.750
CC3.5<--- C3	.768
AA1.1<--- A1	.613
BB3.6<--- B3	.744
BB1.6<--- B1	.807
BB1.7<--- B1	.770
BB2.6<--- B2	.754
BB3.7<--- B3	.748
BB1.1<--- B1	.698

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e1 <--> e2	.149	.017	8.659	***	
e2 <--> e3	.112	.017	6.670	***	
e1 <--> e3	.085	.015	5.500	***	
e8 <--> e9	.071	.012	5.835	***	
e9 <--> e10	.064	.012	5.309	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e11 <--> e12	.048	.011	4.194	***	
e15 <--> e16	.081	.013	6.390	***	
e18 <--> e19	.060	.011	5.420	***	
e20 <--> e24	-.049	.015	-3.331	***	
e21 <--> e22	.046	.012	3.807	***	
e22 <--> e23	.042	.012	3.552	***	
e25 <--> e26	.077	.014	5.498	***	
e28 <--> e29	.065	.011	6.148	***	
e29 <--> e30	.074	.011	6.872	***	
e34 <--> e36	.049	.011	4.466	***	
e35 <--> e36	.133	.014	9.518	***	
e40 <--> e41	-.049	.015	-3.234	.001	
e40 <--> e43	-.067	.014	-4.679	***	
e41 <--> e42	.090	.014	6.354	***	
e48 <--> e49	.163	.019	8.494	***	
e46 <--> e47	.055	.012	4.531	***	
e40 <--> e44	-.089	.017	-5.152	***	
e41 <--> e43	.103	.014	7.533	***	
e42 <--> e44	-.063	.013	-5.052	***	
e50 <--> e51	-.059	.012	-4.925	***	
e51 <--> e52	.058	.011	5.518	***	
e52 <--> e53	.069	.010	7.092	***	
e53 <--> e54	.040	.010	3.844	***	
e38 <--> e39	.046	.012	3.687	***	
e50 <--> e54	-.046	.012	-3.942	***	
e1 <--> e4	.034	.010	3.273	.001	
e4 <--> e5	.046	.015	3.120	.002	
e8 <--> e10	.036	.011	3.189	.001	
e13 <--> e14	.049	.015	3.282	.001	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e33<-->e39	.053	.013	4.090	***	
e35<-->e37	-.025	.009	-2.668	.008	
e45<-->e49	-.036	.011	-3.206	.001	
e37<-->e38	.067	.012	5.711	***	
e33<-->e34	.034	.012	2.854	.004	
e31<-->e32	.081	.013	6.242	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e1 <--> e2	.464
e2 <--> e3	.372
e1 <--> e3	.281
e8 <--> e9	.290
e9 <--> e10	.259
e11<--> e12	.233
e15<--> e16	.334
e18<--> e19	.272
e20<--> e24	-.156
e21<--> e22	.179
e22<--> e23	.171
e25<--> e26	.282
e28<--> e29	.276
e29<--> e30	.315
e34<--> e36	.178
e35<--> e36	.490
e40<--> e41	-.165
e40<--> e43	-.269
e41<--> e42	.343
e48<--> e49	.449

	Estimate
e46 <--> e47	.225
e40 <--> e44	-.416
e41 <--> e43	.365
e42 <--> e44	-.333
e50 <--> e51	-.270
e51 <--> e52	.284
e52 <--> e53	.327
e53 <--> e54	.190
e38 <--> e39	.161
e50 <--> e54	-.213
e1 <--> e4	.131
e4 <--> e5	.165
e8 <--> e10	.155
e13 <--> e14	.188
e33 <--> e39	.189
e35 <--> e37	-.102
e45 <--> e49	-.132
e37 <--> e38	.274
e33 <--> e34	.127
e31 <--> e32	.303

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ABC	.175	.024	7.309	***	
eA	.016	.003	5.551	***	
eB	-.009	.002	-4.613	***	
eC	.059	.008	7.703	***	
eC2	-.018	.004	-4.362	***	
eC3	.021	.008	2.650	.008	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
eC1	.077	.012	6.356	***	
eB3	-.006	.004	-1.583	.113	
eB2	-.013	.005	-2.774	.006	
eB1	.005	.002	1.978	.048	
eA4	-.002	.006	-.275	.784	
eA3	.015	.006	2.400	.016	
eA2	-.010	.006	-1.747	.081	
eA1	.001	.006	.207	.836	
e1	.320	.021	15.136	***	
e2	.320	.022	14.362	***	
e3	.282	.020	14.162	***	
e4	.210	.014	14.500	***	
e5	.378	.027	13.872	***	
e6	.225	.015	14.725	***	
e7	.281	.019	15.022	***	
e8	.235	.016	15.093	***	
e9	.258	.017	15.361	***	
e10	.235	.015	15.309	***	
e11	.213	.015	13.890	***	
e12	.201	.015	13.509	***	
e13	.246	.019	12.780	***	
e14	.272	.020	13.797	***	
e15	.247	.017	14.674	***	
e16	.236	.016	14.746	***	
e17	.256	.018	14.447	***	
e18	.232	.016	14.646	***	
e19	.206	.014	15.186	***	
e20	.211	.014	15.219	***	
e21	.258	.017	15.166	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e22	.255	.017	15.004	***	
e23	.231	.016	14.497	***	
e24	.469	.031	15.320	***	
e27	.266	.017	15.389	***	
e28	.217	.014	15.305	***	
e29	.256	.016	15.868	***	
e30	.218	.014	15.514	***	
e31	.285	.018	15.535	***	
e33	.255	.017	15.347	***	
e34	.280	.018	15.514	***	
e35	.266	.018	15.165	***	
e36	.276	.018	15.521	***	
e37	.229	.015	15.113	***	
e40	.261	.022	11.734	***	
e41	.332	.022	14.870	***	
e42	.207	.017	12.521	***	
e43	.238	.017	14.356	***	
e44	.174	.018	9.521	***	
e45	.251	.016	15.564	***	
e46	.239	.016	15.249	***	
e47	.245	.016	15.273	***	
e48	.454	.030	15.346	***	
e49	.289	.019	15.144	***	
e50	.228	.018	12.948	***	
e51	.207	.016	12.893	***	
e52	.203	.014	14.906	***	
e53	.218	.015	14.671	***	
e54	.205	.015	13.766	***	
e38	.260	.017	15.479	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e25	.272	.019	14.483	***	
e26	.275	.019	14.816	***	
e32	.249	.016	15.526	***	
e39	.312	.020	15.418	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
C	.875
B	.850
A	.914
C3	.950
C2	.701
C1	.858
B3	.654
B2	.664
B1	.976
A4	.643
A3	.949
A2	.841
A1	.976
BB3.7	.559
BB2.6	.569
BB1.7	.592
BB1.6	.652
BB3.6	.553
CC3.5	.591
CC3.4	.563
CC3.3	.531
CC3.2	.665

	Estimate
CC3.1	.650
CC2.5	.564
CC2.4	.543
CC2.3	.557
CC2.2	.561
CC2.1	.488
CC1.5	.763
CC1.4	.549
CC1.3	.689
CC1.2	.447
CC1.1	.675
BB3.5	.616
BB3.4	.587
BB3.3	.602
BB3.2	.519
BB3.1	.577
BB2.5	.566
BB2.4	.572
BB2.3	.526
BB2.2	.626
BB2.1	.607
BB1.5	.447
BB1.4	.652
BB1.3	.553
BB1.2	.512
BB1.1	.487
AA4.5	.456
AA4.4	.569
AA4.3	.600

	Estimate
AA4.2	.550
AA4.1	.562
AA3.4	.585
AA3.3	.674
AA3.2	.627
AA3.1	.587
AA2.5	.449
AA2.4	.434
AA2.3	.497
AA2.2	.513
AA2.1	.557
AA1.5	.498
AA1.4	.436
AA1.3	.473
AA1.2	.451
AA1.1	.376

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	161	3930.297	1324	.000	2.969
Saturated model	1485	.000	0		
Independence model	54	26904.398	1431	.000	18.801

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.030	.977	.938	.604
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.316	.061	.026	.059

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.980	.962	.920	.905	.919
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.925	.721	.758
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	4606.297	4370.923	4848.453
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	25473.398	24944.228	26008.963

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	11.790	9.158	8.690	9.639
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	53.488	50.643	49.591	51.708

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.043	.081	.085	.000
Independence model	.188	.186	.190	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	6252.297	6291.828	6932.132	7093.132
Saturated model	2970.000	3334.621	9240.526	10725.526
Independence model	27012.398	27025.657	27240.417	27294.417

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	12.430	11.962	12.911	12.509
Saturated model	5.905	5.905	5.905	6.629
Independence model	53.703	52.651	54.767	53.729

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	220	223
Independence model	29	30

Execution time summary

Minimization: .219
 Miscellaneous: .219
 Bootstrap: .000
 Total: .438

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1000000000000001	317.77	38.826	.000	.729
1.2	318.27	38.334	.038	.732
1.3	317.78	38.851	-.026	.729
1.4	317.77	38.826	.000	.729
1.5	318.22	39.664	-.167	.742
2.1	317.80	38.841	-.021	.730
2.2000000000000002	318.13	38.829	-.040	.735
2.2999999999999998	318.07	37.555	.187	.725
2.4	318.07	38.199	.072	.730
2.5	317.77	38.826	.000	.729
3.1	318.17	38.209	.061	.730
3.2	318.00	39.254	-.114	.736
3.3	317.78	39.291	-.298	.732
3.4	318.12	39.257	-.110	.738
4.0999999999999996	318.13	36.863	.293	.720
4.2	318.15	36.536	.346	.717
4.3	318.25	35.275	.551	.707
4.4000000000000004	318.08	36.586	.356	.717
4.5	318.00	37.458	.227	.723
1.1000000000000001	317.77	38.826	.000	.729
1.2	318.13	37.236	.228	.723
1.3	318.17	37.531	.174	.725
1.4	318.27	35.487	.513	.709
1.5	318.08	37.468	.198	.724
1.6	318.25	35.275	.551	.707
1.7	318.08	36.586	.356	.717
2.1	318.13	36.863	.293	.720
2.2000000000000002	318.15	36.536	.346	.717
2.2999999999999998	318.10	37.990	.104	.728
2.4	317.77	38.826	.000	.729
2.5	317.77	38.826	.000	.729
2.6	318.13	36.863	.293	.720
3.1	317.77	38.826	.000	.729
3.2	318.22	38.681	-.021	.735
3.3	317.80	38.332	.206	.726
3.4	318.10	37.990	.104	.728
3.5	317.77	38.826	.000	.729
3.6	318.17	37.463	.185	.725
3.7	317.98	38.627	.005	.732

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1000000000000001	318.22	38.681	-.021	.735
1.2	317.80	38.332	.206	.726
1.3	318.12	37.257	.228	.723
1.4	318.05	37.031	.287	.720
1.5	318.07	37.792	.144	.726
2.1	318.13	37.643	.159	.726
2.2000000000000002	318.15	36.977	.270	.721
2.2999999999999998	318.25	35.987	.427	.713
2.4	318.08	37.027	.277	.721
2.5	318.12	37.257	.228	.723
3.1	318.15	36.977	.270	.721
3.2	318.25	35.987	.427	.713
3.3	318.08	37.027	.277	.721
3.4	317.77	38.826	.000	.729
3.5	317.77	38.826	.000	.729

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	68

ภาคผนวก ง

ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน ปี2563-2564

คุณภาพข้าราชการครู

คุณภาพผู้บริหาร

คุณภาพสถานศึกษา



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
 รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT)
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564
 ฉบับที่ 1 แบบสรุปรายงานผลการทดสอบของโรงเรียน (School01)

1. ข้อมูลโรงเรียน

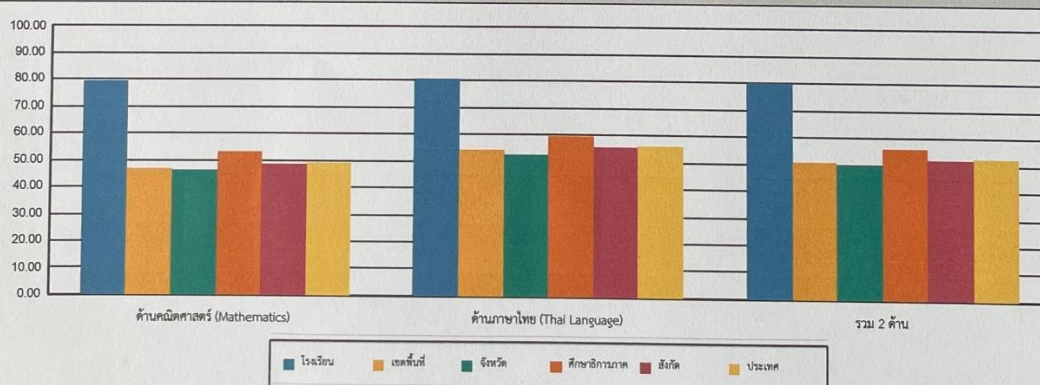
รหัสโรงเรียน : 1042520300 ชื่อโรงเรียน : ชุมชนหนองหิน ขนาดโรงเรียน : ใหญ่พิเศษ
 ที่ตั้งโรงเรียน : นอกเมือง อำเภอ : หนองหิน จังหวัด : เลย
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา : สพ.เลย เขต 2 ศึกษาธิการจังหวัด : เลย
 สังกัด : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาค : ตะวันออกเฉียงเหนือ
 ศึกษาธิการภาค : สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบทั้งหมด : 63 คน (ปกติ : 47 คน, พิเศษ : 16 คน, Walk-in : 0 คน)

2. คะแนนสอบ NT

ด้าน		คะแนนเฉลี่ยร้อยละจำแนกตามสังกัด				
		โรงเรียน	เขตพื้นที่	จังหวัด	ศึกษาธิการภาค	สังกัด
			(N=132)	(N=393)	(N=1,878)	(N=23,458)
ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics)	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	79.72	47.06	46.41	53.14	48.73
	S.D.	12.13	20.16	20.31	21.84	21.12
	กลุ่มคุณภาพ*	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดีมาก	ดีมาก
ด้านภาษาไทย (Thai Language)	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	80.96	54.36	52.85	59.57	55.48
	S.D.	10.26	19.72	19.69	20.61	20.03
	กลุ่มคุณภาพ*	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดีมาก	ดีมาก
รวม 2 ด้าน	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	80.34	50.72	49.64	56.37	52.11
	S.D.	21.13	37.54	37.38	39.81	38.20
	กลุ่มคุณภาพ*	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก

หมายเหตุ : * กลุ่มดีมาก หมายถึง คะแนนอยู่ใน 10% แรก กลุ่มดี หมายถึง คะแนนสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเฉลี่ย แต่ไม่อยู่ใน 10% แรก กลุ่มพอใช้ หมายถึง คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย แต่ไม่อยู่ใน 10% สุดท้าย กลุ่มปรับปรุง หมายถึง คะแนนอยู่ใน 10% สุดท้าย

3. กราฟเปรียบเทียบผลคะแนน NT ของโรงเรียน เขตพื้นที่ สังกัด ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการภาค และประเทศ



4. ตารางแสดงจำนวนและร้อยละนักเรียน จำแนกตามระดับคุณภาพ

ด้าน	จำนวนและร้อยละนักเรียน จำแนกตามระดับคุณภาพ (ยกเว้นเด็กพิเศษ และ Walk-in)							
	ดีมาก		ดี		พอใช้		ปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics)	38	80.85	9	19.14	0	0.00	0	0.00
ด้านภาษาไทย (Thai Language)	42	89.36	5	10.63	0	0.00	0	0.00
รวม 2 ด้าน	41	87.23	6	12.76	0	0.00	0	0.00

หมายเหตุ : จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบในแต่ละด้านอาจมีจำนวนไม่เท่ากับนักเรียนที่เข้าสอบทั้งหมดและอาจไม่เท่ากันทั้ง 2 ด้าน เนื่องจากมีผู้เข้าสอบบางคนเข้าสอบเพียงวิชาใดวิชาหนึ่ง



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564
ฉบับที่ 1 แบบสรุปรายงานผลการทดสอบของโรงเรียน (School01)

5. คะแนนการประเมินรายด้านและรายมาตรฐาน						
ด้าน	คะแนน ร้อยละ	ระดับคุณภาพ				ดีมาก
		ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics)	79.72					●
สาระที่ 1 จำนวนและพีชคณิต	78.85					●
มาตรฐาน ศ 1.1 เข้าใจความหลากหลายของจำนวน ระบบจำนวน การดำเนินการของจำนวนและสมบัติของการดำเนินการและนำไปใช้	79.15					●
1. ป.3/2 อธิบายพหุคูณและหารลงตัวจำนวนไม่เกิน 100,000 จากสถานการณ์ต่าง ๆ	97.87					●
2. ป.3/4 เปรียบเทียบเศษส่วนที่ตัวเศษเท่ากัน โดยที่ตัวส่วนน้อยกว่าหรือเท่ากับตัวส่วน	84.04					●
3. ป.3/9 แคล้วคลิดค่าของโจทย์ปัญหา 2 ขั้นตอนของจำนวนไม่เกิน 100,000 และ 0	74.56					●
4. ป.3/10 หาผลบวกของเศษส่วนที่มีตัวส่วนเท่ากัน และลบจากกันไม่เกิน 1 และหาผลลบ ของเศษส่วนที่มีตัวส่วนเท่ากัน	84.04					●
5. ป.3/11 แคล้วคลิดค่าของโจทย์ปัญหา การบวกเศษส่วนที่มีตัวส่วนเท่ากันและ ลบจากกันไม่เกิน 1 และโจทย์ปัญหา การลบเศษส่วนที่มีตัวส่วนเท่ากัน	77.65					●
มาตรฐาน ศ 1.2 เข้าใจและวิเคราะห์รูปแบบรูป ความสัมพันธ์ ฟังก์ชัน ลำดับและอนุกรม และนำไปใช้	76.59					●
1. ป.3/1 ระบุนิยามที่พบในแบบรูปของ จำนวนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงทีละเท่า ๆ กัน	76.59					●
สาระที่ 2 การวัดและเรขาคณิต	80.07					●
มาตรฐาน ศ 2.1 เข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับารวัด วัดและคาดคะเนขนาดของสิ่งที่ต้องการวัด และนำไปใช้	79.50					●
1. ป.3/1 แคล้วคลิดค่าของโจทย์ปัญหาย่อยเกี่ยวกับเงิน	78.11					●
2. ป.3/2 แคล้วคลิดค่าของโจทย์ปัญหาย่อยเกี่ยวกับเวลา และระยะเวลา	78.72					●
4. ป.3/6 แคล้วคลิดค่าของโจทย์ปัญหาย่อยเกี่ยวกับความยาว ที่มีหน่วยเป็นเซนติเมตร และมิลลิเมตร เมตรและเซนติเมตร กิโลเมตรและเมตร	80.85					●
6. ป.3/10 แคล้วคลิดค่าของโจทย์ปัญหาย่อยเกี่ยวกับน้ำหนักที่มีหน่วยเป็น กิโลกรัมกับกรัม แคล้วคลิดกับกิโลกรัม	78.29					●
7. ป.3/13 แคล้วคลิดค่าของโจทย์ปัญหาย่อยเกี่ยวกับปริมาตรและความจุที่มีหน่วย ลิตรและมิลลิลิตร	81.91					●
มาตรฐาน ศ 2.2 เข้าใจและวิเคราะห์รูปเรขาคณิต สมบัติของรูปเรขาคณิต ความสัมพันธ์ระหว่างรูปเรขาคณิต และหาพื้นที่ทางเรขาคณิต และนำไปใช้	87.23					●
1. ป.3/1 ระบุนิยามของรูปเรขาคณิตที่มีด้านสามด้าน และจำนวนมุมสามมุม	87.23					●
สาระที่ 3 สถิติและความน่าจะเป็น	82.97					●
มาตรฐาน ศ 3.1 เข้าใจกระบวนการทางสถิติ และใช้ความรู้ทางสถิติในการแก้ปัญหา	82.97					●
1. ป.3/1 เขียนแผนภูมิรูปภาพ และใช้ข้อมูลจากแผนภูมิรูปภาพในการหาค่าตอบ ของโจทย์ปัญหา	78.72					●
2. ป.3/2 เขียนตารางทางเดียวจากข้อมูลที่ให้เป็นจำนวนนับ และใช้ข้อมูลจากตาราง ทางเดียวในการหาค่าตอบของโจทย์ปัญหา	91.48					●
ด้านภาษาไทย (Thai Language)	80.96					●
สาระที่ 1 การอ่าน	82.09					●
มาตรฐาน พ 1.1 ใช้กระบวนการอ่านเพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่อ่าน และใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิต และมีนิสัยรักการอ่าน	82.09					●
1. ป.3/2 อธิบายความหมายของคำและข้อความที่อ่าน	86.17					●
2. ป.3/3 ตั้งคำถามและตอบคำถามเชิงเหตุผลเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน	82.97					●
3. ป.3/4 ลำดับเหตุการณ์และคาดคะเนเหตุการณ์จากเรื่องที่อ่าน โดยระบุเหตุผลประกอบ	80.85					●
4. ป.3/5 สรุปความและข้อคิดจากเรื่องที่อ่านเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	79.78					●
5. ป.3/7 อ่านข้อเขียนเชิงอธิบายและปฏิบัติตามคำสั่งหรือข้อแนะนำ	82.97					●
6. ป.3/8 อธิบายความหมายของข้อมูลจากแผนภาพ แผนภูมิ และแผนภูมิ	79.78					●
สาระที่ 2 การเขียน	76.28					●
มาตรฐาน พ 2.1 ใช้กระบวนการเขียนเขียนสื่อสาร เขียนเรียงความ อธิบาย และเขียนเรื่องราวในรูปแบบต่าง ๆ เขียนรายงานข้อมูลสารสนเทศและรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ	76.28					●
1. ป.3/2 เขียนบรรยายเกี่ยวกับสิ่งใกล้ตัวที่มีลักษณะชัดเจน	73.40					●
2. ป.3/4 เขียนจดหมายลาครู	70.21					●
3. ป.3/5 เขียนเรื่องตามจินตนาการ	82.67					●
สาระที่ 3 การฟัง การดู และการพูด	81.91					●
มาตรฐาน พ 3.1 สามารถเลือกฟังและดูอย่างมีวิจารณญาณ และพูดแสดงความรู้ ความคิด และความรู้สึกในโอกาสต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์	81.91					●
1. ป.3/2 บอกสาระสำคัญของจากการฟังและการดู	80.85					●
2. ป.3/3 ตั้งคำถามและตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่ฟังและดู	82.97					●
สาระที่ 4 หลักการใช้ภาษาไทย	80.41					●
มาตรฐาน พ 4.1 เข้าใจธรรมชาติของภาษาและหลักภาษาไทย การเปลี่ยนแปลงของภาษาและพลังของภาษา ภูมิปัญญา ทางภาษา และรักษาภาษาไทยไว้เป็นสมบัติของชาติ	80.41					●
1. ป.3/1 เขียนสะกดคำและบอกความหมายของคำ	82.97					●
2. ป.3/2 ระบุนิยามและหน้าที่ของคำในประโยค	85.10					●
3. ป.3/4 แต่งประโยคง่าย ๆ	79.78					●
4. ป.3/5 แต่งคำคล้องจองและคำขวัญ	74.46					●
5. ป.3/6 เลือกใช้ภาษาไทยมาตรฐานและภาษาถิ่นได้เหมาะสมกับโอกาส	78.72					●
สาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม	85.10					●
มาตรฐาน พ 5.1 เข้าใจและแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์วรรณคดีและวรรณกรรมโดยเข้าใจถึงคุณค่า และอ่านบางชุดคล่องคืบคลาน	85.10					●
1. ป.3/1 ระบุนิยามที่ได้จากการอ่านวรรณกรรมเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	82.97					●
2. ป.3/3 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวรรณคดีที่อ่าน	87.23					●
รวม 2 ด้าน	80.34					●

6. เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพในแต่ละด้าน						
ระดับคุณภาพ	ช่วงคะแนนและคะแนนร้อยละในแต่ละระดับคุณภาพ					
	ด้านคณิตศาสตร์(ร้อยละ)		ด้านภาษาไทย(ร้อยละ)		รวมทั้ง 2 ด้าน	
	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ
ดีมาก	66 - 100	66 - 100	68 - 100	68 - 100	134 - 200	67 - 100
ดี	46 - 65.99	46 - 65.99	49 - 67.99	49 - 67.99	95 - 133.99	47.5 - 66.99
พอใช้	26 - 45.99	26 - 45.99	30 - 48.99	30 - 48.99	56 - 94.99	28 - 47.49
ปรับปรุง	0 - 25.99	0 - 25.99	0 - 29.99	0 - 29.99	0 - 55.99	0 - 27.99



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
 รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT)
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563
 ฉบับที่ 1 แบบสรุปรายงานผลการทดสอบของโรงเรียน (School01)

1. ข้อมูลโรงเรียน

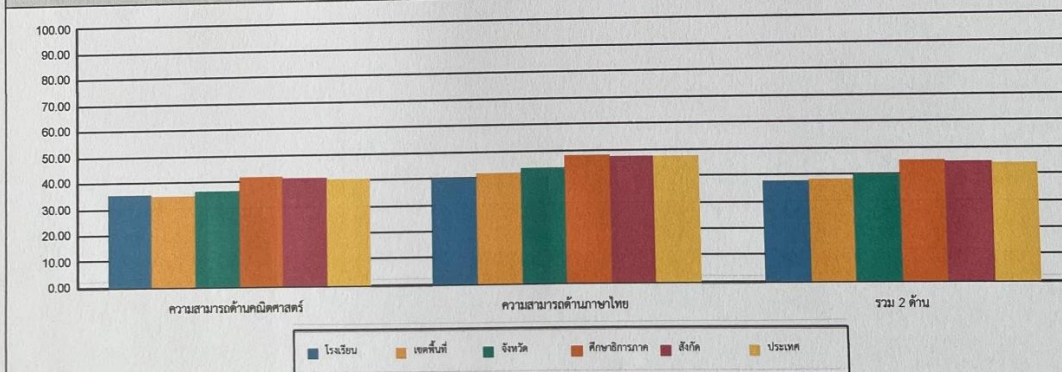
รหัสโรงเรียน : 1042520300 ชื่อโรงเรียน : ชุมชนหนองหิน ขนาดโรงเรียน : ใหญ่พิเศษ
 ที่ตั้งโรงเรียน : นอกเมือง อำเภอ : หนองหิน จังหวัด : เลย
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา : สพ.เลย เขต 2 ศึกษาธิการจังหวัด : เลย
 สังกัด : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาค : ตะวันออกเฉียงเหนือ
 ศึกษาธิการภาค : สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบทั้งหมด : 57 คน (ปกติ : 40 คน, พิเศษ : 17 คน, Walk-in : 0 คน)

2. คะแนนสอบ NT

ด้าน	โรงเรียน	คะแนนเฉลี่ยร้อยละจำแนกตามสังกัด				
		เขตพื้นที่ (N=150)	จังหวัด (N=423)	ศึกษาธิการภาค (N=2,073)	สังกัด (N=26,629)	ประเทศ (N=30,325)
ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics)	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	35.20	35.17	36.36	41.76	41.30
	S.D.	16.25	15.25	16.81	18.98	19.13
	กลุ่มคุณภาพ*	ดี	พอใช้	พอใช้	พอใช้	พอใช้
ด้านภาษาไทย (Thai Language)	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	40.00	41.82	43.72	48.33	47.76
	S.D.	17.11	15.54	17.14	17.72	17.35
	กลุ่มคุณภาพ*	พอใช้	พอใช้	พอใช้	พอใช้	พอใช้
รวมความสามารถทั้ง 2 ด้าน	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	37.60	38.50	40.04	45.05	44.53
	S.D.	28.74	27.10	30.58	33.33	33.22
	กลุ่มคุณภาพ*	พอใช้	พอใช้	พอใช้	พอใช้	พอใช้

หมายเหตุ : * กลุ่มดีมาก หมายถึง คะแนนอยู่ใน 10% แรก กลุ่มดี หมายถึง คะแนนสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเฉลี่ย แต่ไม่อยู่ใน 10% แรก กลุ่มพอใช้ หมายถึง คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย แต่ไม่อยู่ใน 10% สุดท้าย กลุ่มปรับปรุง หมายถึง คะแนนอยู่ใน 10% สุดท้าย

3. กราฟเปรียบเทียบผลคะแนน NT ของโรงเรียน เขตพื้นที่ สังกัด ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการภาค และประเทศ



4. ตารางแสดงจำนวนและร้อยละนักเรียน จำแนกตามระดับคุณภาพ (ยกเว้นเด็กพิเศษ และ Walk-in)

ด้าน	จำนวนและร้อยละนักเรียน จำแนกตามระดับคุณภาพ (ยกเว้นเด็กพิเศษ และ Walk-in)							
	ดีมาก		ดี		พอใช้		ปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความสามารถด้านคณิตศาสตร์	3	7.50	5	12.50	17	42.50	15	37.50
ความสามารถด้านภาษาไทย	3	7.50	11	27.50	14	35.00	12	30.00
รวม 2 ด้าน	3	7.50	3	7.50	22	55.00	12	30.00

หมายเหตุ : จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบในแต่ละด้านอาจมีจำนวนไม่เท่ากับนักเรียนที่เข้าสอบทั้งหมดและอาจไม่เท่ากันทั้ง 2 ด้าน เนื่องจากมีผู้เข้าสอบบางคนเข้าสอบเพียงวิชาใดวิชาหนึ่ง



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563
ฉบับที่ 1 แบบสรุปรายงานผลการทดสอบของของโรงเรียน (School01)

5. คะแนนการประเมินรายด้านและรายมาตรฐาน		คะแนน	ระดับคุณภาพ			
ด้าน		ร้อยละ	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
ความสามารถด้านคณิตศาสตร์		35.20		●		
สาระที่ 1		31.75		●		
มาตรฐาน ศ 1.1 เข้าใจความหมายของจำนวนนับ ระบบจำนวน การดำเนินการของจำนวนและสมบัติของจำนวนจากการดำเนินการ สมบัติของการดำเนินการ และนำไปใช้		30.73		●		
1. ป.3/2 เปรียบเทียบและเรียงลำดับจำนวนนับไม่เกิน 100,000 จากชื่อยาที่ต่าง ๆ		37.50		●		
2. ป.3/4 เปรียบเทียบเศษส่วนที่พหุคูณกัน โดยใช้ตัวคูณร่วมน้อยหรือตัวประกอบ		13.75		●		
3. ป.3/9 แคลคูลัสค่าของฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 100,000 และ 0		21.00	●			
4. ป.3/10 หาผลบวกของเศษส่วนที่มีตัวส่วนเท่ากัน และผลบวกไม่เกิน 1 และหาผลลบ ของเศษส่วนที่มีตัวส่วนเท่ากัน		53.75				●
5. ป.3/11 แคลคูลัสค่าของฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1 และฟังก์ชัน 1 และฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1		53.75				●
มาตรฐาน ศ 1.2 เข้าใจและใช้ระบบการวัด ความยาว พื้นที่ ปริมาตร น้ำหนัก และอุณหภูมิ และนำไปใช้		38.75		●		
1. ป.3/1 เปรียบเทียบความยาวในแบบรูปของ จำนวนที่เขียนหรือแสดงด้วยตัวเลข ก.ม. และม.ม.		38.75		●		
สาระที่ 2		36.87		●		
มาตรฐาน ศ 2.1 เข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเรขาคณิต วัดและคาดคะเนขนาดของสิ่งที่ต้องการวัด และนำไปใช้		35.19		●		
1. ป.3/1 แคลคูลัสค่าของฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1 และฟังก์ชัน 1 และฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1		41.78		●		
2. ป.3/2 แคลคูลัสค่าของฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1 และฟังก์ชัน 1 และฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1		33.75		●		
3. ป.3/5 เปรียบเทียบความยาวระหว่างเส้นตรงที่มีลักษณะเหมือนกัน เช่น เส้นตรงที่ขนานกัน เส้นตรงที่ขนานกัน เส้นตรงที่ขนานกัน		52.50				●
4. ป.3/6 แคลคูลัสค่าของฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1 และฟังก์ชัน 1 และฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1		28.75		●		
5. ป.3/9 เปรียบเทียบน้ำหนักหรือปริมาตรของสิ่งของที่มีลักษณะเหมือนกัน เช่น น้ำหนัก ปริมาตร		40.00		●		
6. ป.3/10 แคลคูลัสค่าของฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1 และฟังก์ชัน 1 และฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1		17.50	●			
7. ป.3/11 แคลคูลัสค่าของฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1 และฟังก์ชัน 1 และฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1		45.00		●		
มาตรฐาน ศ 2.2 เข้าใจและใช้ระบบการวัด ความยาว พื้นที่ ปริมาตร น้ำหนัก และอุณหภูมิ และนำไปใช้		47.50				●
1. ป.3/1 เปรียบเทียบความยาวของเส้นตรงที่มีลักษณะเหมือนกัน เช่น เส้นตรงที่ขนานกัน เส้นตรงที่ขนานกัน		47.50				●
สาระที่ 3		45.00		●		
มาตรฐาน ศ 3.1 เข้าใจกระบวนการทางสถิติ และใช้ความรู้ทางสถิติในการแก้ปัญหา		45.00		●		
1. ป.3/1 เปรียบเทียบความยาวของเส้นตรงที่มีลักษณะเหมือนกัน เช่น เส้นตรงที่ขนานกัน เส้นตรงที่ขนานกัน		41.25		●		
2. ป.3/2 เปรียบเทียบความยาวของเส้นตรงที่มีลักษณะเหมือนกัน เช่น เส้นตรงที่ขนานกัน เส้นตรงที่ขนานกัน		52.50				●
ความสามารถด้านภาษาไทย		40.00		●		
มาตรฐาน ท 1.1 ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งและสร้างสรรค์ จากเนื้อหาและข้อความ อ่านและตีความ		45.83		●		
1. ป.3/2 อ่านความหมายของคำและข้อความสั้น		38.75		●		
2. ป.3/3 ตีความและตอบคำถามเชิงเหตุผลเกี่ยวกับเรื่อง		52.50				●
3. ป.3/4 ตีความและตอบคำถามเชิงเหตุผลเกี่ยวกับเรื่อง		42.50		●		
4. ป.3/5 ตีความและตอบคำถามเชิงเหตุผลเกี่ยวกับเรื่อง		45.00		●		
5. ป.3/7 อ่านและตีความข้อความและประโยคที่ซับซ้อน		58.75				●
6. ป.3/8 อ่านความหมายของข้อความจากภาพ แผนที่ และแผนภูมิ		37.50		●		
มาตรฐาน ท 2.1 ใช้กระบวนการเขียนสื่อสาร เขียนเรียงความ ย่อความ และเขียนเรื่องราวในรูปแบบต่าง ๆ เขียนรายงานข้อมูลสารสนเทศและรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ		38.23		●		
1. ป.3/2 เขียนบรรยายเกี่ยวกับสิ่งมีชีวิตที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน		15.00	●			
2. ป.3/4 เขียนบรรยายเหตุการณ์		35.00		●		
3. ป.3/5 เขียนเรียงความจินตนาการ		57.14				●
มาตรฐาน ท 3.1 ตีความและตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน และใช้ความรู้ที่ได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน		38.75		●		
1. ป.3/2 ตีความและตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน และใช้ความรู้ที่ได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน		37.50		●		
2. ป.3/3 ตีความและตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน และใช้ความรู้ที่ได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน		40.00		●		
มาตรฐาน ท 4.1 เข้าใจและใช้ภาษาสื่อสารในสถานการณ์จริง การสนทนาและภาษาเขียน การเขียนข้อความภาษาเขียนและภาษาพูด (พูด) ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ (พูด) และภาษาเขียนและภาษาพูด		36.63		●		
1. ป.3/1 เขียนและตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน และใช้ความรู้ที่ได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน		28.75	●			
2. ป.3/2 เขียนและตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน และใช้ความรู้ที่ได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน		42.50		●		
3. ป.3/4 แคลคูลัสค่าของฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1 และฟังก์ชัน 1 และฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1		42.50		●		
4. ป.3/5 แคลคูลัสค่าของฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1 และฟังก์ชัน 1 และฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1		25.00	●			
5. ป.3/6 แคลคูลัสค่าของฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1 และฟังก์ชัน 1 และฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1		42.50		●		
มาตรฐาน ท 5.1 เข้าใจและใช้ภาษาสื่อสารในสถานการณ์จริง การสนทนาและภาษาเขียน การเขียนข้อความภาษาเขียนและภาษาพูด (พูด) ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ (พูด) และภาษาเขียนและภาษาพูด		33.75		●		
1. ป.3/1 แคลคูลัสค่าของฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1 และฟังก์ชัน 1 และฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1		26.25	●			
2. ป.3/2 แคลคูลัสค่าของฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1 และฟังก์ชัน 1 และฟังก์ชัน 2 ชั้นของจำนวนนับไม่เกิน 1		41.25		●		
รวม 2 ด้าน		37.60		●		
6. เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพในแต่ละด้าน						
ช่วงคะแนนและคะแนนร้อยละในแต่ละระดับคุณภาพ						
ระดับคุณภาพ	ด้านคณิตศาสตร์(ร้อยละ)		ด้านภาษาไทย(ร้อยละ)		รวมทั้ง 2 ด้าน	
	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ
ดีมาก	67 - 100	67 - 100	68 - 100	68 - 100	135 - 200	67.5 - 100
ดี	47 - 66.99	47 - 66.99	49 - 67.99	49 - 67.99	96 - 134.99	48 - 67.49
พอใช้	27 - 46.99	27 - 46.99	30 - 48.99	30 - 48.99	57 - 95.99	28.5 - 47.99
ปรับปรุง	0 - 26.99	0 - 26.99	0 - 29.99	0 - 29.99	0 - 56.99	0 - 28.49

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม จาก สมศ รอบ 4

ณ วันที่ 27 กรกฎาคม 2564

ระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับคุณภาพ ดี

ผลการรับรองมาตรฐานคุณภาพ √ รับรอง

ชื่อตัวบ่งชี้	ปรับปรุง	พอใช้	ดี
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก			√
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ			√
มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ			√
สรุปผลการประเมิน	ดี		

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนมีผลการประเมินระดับคุณภาพ ดี

ผลการรับรองมาตรฐานคุณภาพ √ รับรอง

ชื่อตัวบ่งชี้	ปรับปรุง	พอใช้	ดี
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน			√
1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน			√
1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน			√
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ			√
มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น			√
สรุปผลการประเมิน	ดี		

รายงานผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
ปีการศึกษา 2564



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
รายงานผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2564
ฉบับที่ 1 แบบสรุปรายงานผลการประเมินของโรงเรียน (R-School01)

ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT)																																			
1. ข้อมูลโรงเรียน																																			
รหัสโรงเรียน : 1042520800		ชื่อโรงเรียน : รามอินทรา																																	
ขนาดโรงเรียน : ขนาดใหญ่พิเศษ		ที่ตั้งโรงเรียน : นนทบุรี		จำนวน : 70 คน		จังหวัด : นนทบุรี																													
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา : สพป.นนทบุรี เขต 2		ศึกษาธิการจังหวัด : นนทบุรี		ศึกษาธิการภาค : สำนักงานศึกษาธิการภาค 10		ภาค : ตะวันออกเฉียงเหนือ																													
สังกัด : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบ : 34 คน (ปกติ : 34 คน, พิเศษ : 0 คน, Walk-in : 0 คน)																																	
2. คะแนนผลการประเมินการอ่าน																																			
ด้าน		คะแนนเฉลี่ยข้อสอบด้านความเข้าใจ																																	
		โรงเรียน	เขตพื้นที่	จังหวัด	ศึกษาธิการภาค	สังกัด	ประเทศ																												
การอ่านออกเสียง	คะแนนเฉลี่ยข้อสอบ	37.29	68.20	67.70	74.24	69.04	69.95																												
	S.D.	13.05	12.71	13.55	12.64	13.91	13.90																												
การอ่านรู้เรื่อง	คะแนนเฉลี่ยข้อสอบ	55.52	69.07	69.46	75.47	72.90	72.79																												
	S.D.	7.65	8.00	9.40	9.09	9.40	9.48																												
รวม 2 ด้าน	คะแนนเฉลี่ยข้อสอบ	46.41	69.00	68.56	74.87	70.67	71.35																												
	S.D.	19.08	19.79	21.45	19.95	21.35	21.45																												
3. กราฟเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินการอ่านของผู้เรียน กับเขตพื้นที่ จังหวัด ศึกษาธิการภาค สังกัด และประเทศ																																			
<table border="1"><thead><tr><th>Category</th><th>โรงเรียน</th><th>เขตพื้นที่</th><th>จังหวัด</th><th>ศึกษาธิการภาค</th><th>สังกัด</th><th>ประเทศ</th></tr></thead><tbody><tr><td>การอ่านออกเสียง</td><td>37.29</td><td>68.20</td><td>67.70</td><td>74.24</td><td>69.04</td><td>69.95</td></tr><tr><td>การอ่านรู้เรื่อง</td><td>55.52</td><td>69.07</td><td>69.46</td><td>75.47</td><td>72.90</td><td>72.79</td></tr><tr><td>รวม 2 ด้าน</td><td>46.41</td><td>69.00</td><td>68.56</td><td>74.87</td><td>70.67</td><td>71.35</td></tr></tbody></table>								Category	โรงเรียน	เขตพื้นที่	จังหวัด	ศึกษาธิการภาค	สังกัด	ประเทศ	การอ่านออกเสียง	37.29	68.20	67.70	74.24	69.04	69.95	การอ่านรู้เรื่อง	55.52	69.07	69.46	75.47	72.90	72.79	รวม 2 ด้าน	46.41	69.00	68.56	74.87	70.67	71.35
Category	โรงเรียน	เขตพื้นที่	จังหวัด	ศึกษาธิการภาค	สังกัด	ประเทศ																													
การอ่านออกเสียง	37.29	68.20	67.70	74.24	69.04	69.95																													
การอ่านรู้เรื่อง	55.52	69.07	69.46	75.47	72.90	72.79																													
รวม 2 ด้าน	46.41	69.00	68.56	74.87	70.67	71.35																													
4. ตารางแสดงจำนวนและข้อสอบนักเรียน จำนวนคะแนนสอบคุณภาพ																																			
ด้าน	จำนวนและข้อสอบนักเรียน จำนวนคะแนนสอบคุณภาพ (ยกเว้นเด็กพิเศษ และ Walk-in)																																		
	ดีมาก		ดี		พอใช้		ปรับปรุง																												
	จำนวน	ข้อสอบ	จำนวน	ข้อสอบ	จำนวน	ข้อสอบ	จำนวน	ข้อสอบ																											
การอ่านออกเสียง	4	11.76	7	20.50	6	17.64	17	50.00																											
การอ่านรู้เรื่อง	4	11.76	19	55.00	11	32.55	0	0.00																											
รวม 2 ด้าน	5	14.70	9	26.47	15	44.11	5	14.70																											



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
รายงานผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2564

ฉบับที่ 1 แบบสรุปรายงานผลการประเมินของโรงเรียน (R-School01)

5. คะแนนผลกาอ่านออกเสียง คำตามและประเภทของคำ							
ด้าน		คะแนน ร้อยละ	ระดับคุณภาพ				ร้อยละของ น.ส. ที่อ่านออก
			ป.จับคู่	พอใช้	ดี	ดีมาก	
กาอ่านออกเสียง		37.29		●			
1. กาอ่านออกเสียงคำ		30.02		●			
ประเภทของคำ	คำอ่าน						
1.1. สระเดี่ยว	สูง	100.00				●	100.00
1.2. สระเดี่ยว	ท.ก.จ.ด	26.47		●			26.47
1.3. สระเดี่ยว	น.ด.น.ด	41.17		●			41.17
1.4. สระมาตรา	อ.ก.ก.น	23.52	●				23.52
1.5. สระมาตรา	ว.น.น.น	23.52	●				23.52
1.6. สระมาตรา	ก.บ.บ.บ	23.52	●				23.52
1.7. มีสระวรรณยุกต์	อ.น.น.ก	14.70	●				14.70
1.8. มีสระวรรณยุกต์	บ.ก.ก.ก	14.70	●				14.70
1.9. ไม่มีสระวรรณยุกต์	ว.ล.ล.น	41.17		●			41.17
1.10. ไม่มีสระวรรณยุกต์	น.น.น.น	14.70	●				14.70
1.11. สระเปลี่ยนรูป/สระลดรูป	บ.น.น.น	0.02	●				0.02
1.12. สระเปลี่ยนรูป/สระลดรูป	ร.ก.ก.ก	67.64			●		67.64
1.13. สระประสม	ด.ร.ร.น	11.76	●				11.76
1.14. สระประสม	ด.น.น.น	30.23		●			30.23
1.15. ไม่ตรงมาตรา	ค.ก.ก.ก	47.06		●			47.06
1.16. ไม่ตรงมาตรา	ก.บ.บ.บ	55.00			●		55.00
1.17. ความคำ	ร.อ.น.น	55.00			●		55.00
1.18. ความคำ	ด.ร.ร.น	61.76			●		61.76
1.19. ยืนยง	ข.น.น	55.00			●		55.00
1.20. ยืนยง	ค.ค.ค.ค	50.00			●		50.00
2. กาอ่านออกเสียงข้อความ		36.27		●			
กาอ่านรู้เรื่อง		55.52			●		
1. กาอ่านรู้เรื่องคำ(จับภาพ)		60.50			●		
2. กาอ่านรู้เรื่องข้อความ		42.35		●			
3. กาอ่านรู้เรื่องประโยค(เข้าใจเรื่องภาพ)		61.17			●		
4. กาอ่านรู้เรื่องประโยค(เข้าใจเรื่อง)		56.76			●		
รวม 2 ด้าน		46.41		●			
6. เกณฑ์กาตัดสินระดับคุณภาพในแต่ละด้าน							
ระดับคุณภาพ	ช่วงคะแนนและคะแนนร้อยละในแต่ละระดับคุณภาพ						
	กาอ่านออกเสียง		กาอ่านรู้เรื่อง		รวม 2 ด้าน		
	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	
ดีมาก	37.5 - 50	75 - 100	37.5 - 50	75 - 100	75 - 100	75 - 100	
ดี	25 - 37.49	50 - 74.99	25 - 37.49	50 - 74.99	50 - 74.99	50 - 74.99	
พอใช้	12.5 - 24.99	25 - 49.99	12.5 - 24.99	25 - 49.99	25 - 49.99	25 - 49.99	
ปรับปรุง	0 - 12.49	0 - 24.99	0 - 12.49	0 - 24.99	0 - 24.99	0 - 24.99	

รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564

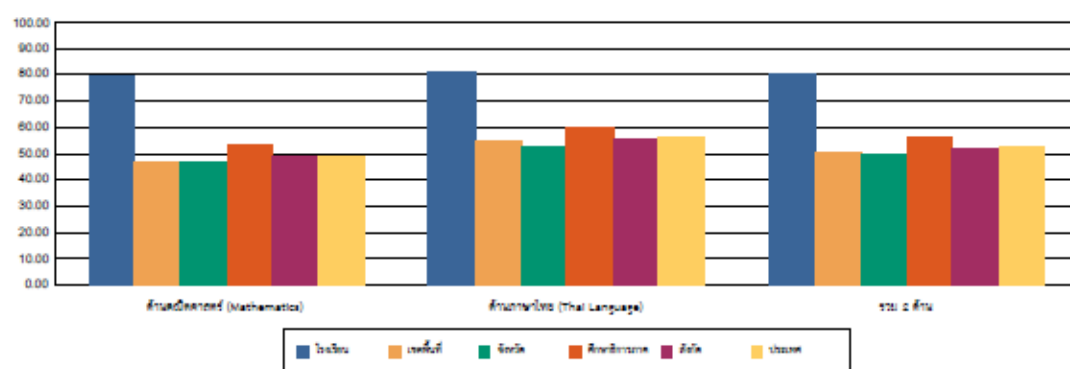


สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
 รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT)
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564
 ฉบับที่ 1 แบบสรุปรายงานผลการทดสอบของโรงเรียน (School01)

1. ข้อมูลโรงเรียน							
รหัสโรงเรียน : 1042520300		ชื่อโรงเรียน : ชุมชนหนองหิน		ขนาดโรงเรียน : ใหญ่พิเศษ			
ที่ตั้งโรงเรียน : นอกเมือง		อำเภอ : หนองหิน		จังหวัด : เลย			
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา : สพป.เลย เขต 2		ศึกษาธิการจังหวัด : เลย					
สังกัด : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		ภาค : ตะวันออกเฉียงเหนือ					
ศึกษาธิการภาค : สำนักงานศึกษาธิการภาค 10		จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบทั้งหมด : 63 คน(ปกติ : 47 คน, พิเศษ : 16 คน, Walk-in : 0 คน)					
2. คะแนนสอบ NT							
ด้าน		คะแนนเฉลี่ยร้อยละจำแนกตามสังกัด					
		โรงเรียน	เขตพื้นที่ (N=132)	จังหวัด (N=393)	ศึกษาธิการภาค (N=1,878)	สังกัด (N=23,441)	ประเทศ (N=25,679)
ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics)	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	79.72	46.02	46.41	55.14	40.73	49.44
	S.D.	12.15	20.24	20.31	21.04	21.12	21.41
	กลุ่มคุณภาพ*	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดีมาก	ดีมาก	
ด้านภาษาไทย (Thai Language)	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	80.96	54.19	52.06	59.57	55.40	56.14
	S.D.	10.26	19.73	19.69	20.61	20.03	20.17
	กลุ่มคุณภาพ*	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดีมาก	ดีมาก	
รวม 2 ด้าน	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	80.34	50.51	49.64	56.57	52.11	52.80
	S.D.	21.15	37.65	37.50	39.01	38.20	38.60
	กลุ่มคุณภาพ*	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดีมาก	ดีมาก	

หมายเหตุ : * กลุ่มดีมาก หมายถึง คะแนนอยู่ใน 10% แรก กลุ่มดี หมายถึง คะแนนสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเฉลี่ย แต่ไม่อยู่ใน 10% แรก กลุ่มพอใช้ หมายถึง คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย แต่ไม่อยู่ใน 10% สุดท้าย กลุ่มปรับปรุง หมายถึง คะแนนอยู่ใน 10% สุดท้าย

3. กราฟเปรียบเทียบผลคะแนน NT ของโรงเรียน เขตพื้นที่ สังกัด ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการภาค และประเทศ



4. ตารางแสดงจำนวนและร้อยละนักเรียน จำแนกตามระดับคุณภาพ

ด้าน	จำนวนและร้อยละนักเรียน จำแนกตามระดับคุณภาพ (ยกเว้นเด็กพิเศษ และ Walk-in)							
	ดีมาก		ดี		พอใช้		ปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics)	30	80.55	9	19.14	0	0.00	0	0.00
ด้านภาษาไทย (Thai Language)	42	89.56	5	10.63	0	0.00	0	0.00
รวม 2 ด้าน	41	87.23	6	12.76	0	0.00	0	0.00

หมายเหตุ : จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบในแต่ละด้านอาจมีจำนวนไม่เท่ากับนักเรียนที่เข้าสอบทั้งหมดและอาจไม่เท่ากับกันทั้ง 2 ด้าน เนื่องจากมีผู้เข้าสอบบางคนเข้าสอบเพียงวิชาใดวิชาหนึ่ง



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564
ฉบับที่ 1 แบบสรุปรายงานผลการทดสอบของของโรงเรียน (School01)

[illegible]

รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET)

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

ค่าสถิติแยกตามสาระการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน



หน้า 1/4

รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET)

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

ฉบับที่ 2 - ค่าสถิติแยกตามมาตรฐานการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน

รหัสโรงเรียน 1042020087 ชื่อโรงเรียน ชุมชนหนองหิน

ขนาดโรงเรียน กลาง ที่ตั้งโรงเรียน นอกเมือง

จังหวัด เลย ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิชา: ภาษาไทย (61)

ระดับ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ย (Mean)			ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)			คะแนนสูงสุด (Max.)			คะแนนต่ำสุด (Min.)			มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)
		ปรกติ	อัตนัย	รวม	ปรกติ	อัตนัย	รวม	ปรกติ	อัตนัย	รวม	ปรกติ	อัตนัย	รวม	รวม	รวม
โรงเรียน	22	36.55	12.15	48.69	12.08	3.44	13.87	60.00	16.25	76.25	16.00	0.00	20.00	48.13	39.00
ขนาดโรงเรียน	134,490	37.59	11.40	48.99	14.36	3.67	16.50	80.00	20.00	98.75	0.00	0.00	0.00	49.00	45.25
ที่ตั้งโรงเรียน	2,966	35.29	11.01	46.29	13.48	3.47	15.37	76.00	19.25	91.25	0.00	0.00	4.00	45.75	39.75
จังหวัด	3,959	36.28	11.13	47.42	13.79	3.49	15.74	76.00	19.25	92.75	0.00	0.00	4.00	47.00	44.50
สังกัด	288,214	37.96	11.58	49.54	14.30	3.40	16.25	80.00	20.00	99.25	0.00	0.00	0.00	49.25	49.00
ภาค	154,346	37.74	11.51	49.24	14.19	3.40	16.09	80.00	20.00	99.25	0.00	0.00	0.00	49.00	49.00
ประเทศ	433,211	38.75	11.63	50.38	14.48	3.55	16.53	80.00	20.00	99.75	0.00	0.00	0.00	50.25	53.00

* : มีค่าฐานนิยมมากกว่า 1 ค่า

มาตรฐานการเรียนรู้	คะแนน เต็ม	ค่าสถิติจำแนกตามระดับ													
		โรงเรียน		ขนาด โรงเรียน		ที่ตั้ง โรงเรียน		จังหวัด		สังกัด		ภาค		ประเทศ	
		Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
มาตรฐาน ท 1.1	100.00	40.15	22.28	43.71	22.84	42.04	22.24	42.88	22.51	44.61	23.05	44.14	22.88	45.15	23.04
มาตรฐาน ท 2.1	100.00	60.27	21.56	58.16	19.72	55.70	19.09	56.66	19.11	58.90	18.82	58.45	18.77	59.45	19.22
มาตรฐาน ท 3.1	100.00	77.27	27.31	68.59	31.82	63.82	32.14	66.37	31.96	68.69	31.54	68.00	31.78	70.46	31.25
มาตรฐาน ท 4.1	100.00	30.30	21.10	37.72	22.34	35.60	21.59	36.25	21.70	38.12	22.37	38.44	22.29	38.80	22.57
มาตรฐาน ท 5.1	100.00	46.97	31.24	41.10	30.10	36.69	28.19	38.30	29.07	41.26	29.91	40.84	29.82	42.76	30.49

มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนควรเร่งพัฒนาเนื่องจากคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศได้แก่

- 1.) มาตรฐาน ท 4.1
- 2.) มาตรฐาน ท 1.1



สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
National Institute of Educational Testing Service (Public Organization)

หน้า 2/4

รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET)

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

ฉบับที่ 2 - ค่าสถิติแยกตามมาตรฐานการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน

รหัสโรงเรียน 1042020087 ชื่อโรงเรียน ชุมชนหนองหิน

ขนาดโรงเรียน กลาง ที่ตั้งโรงเรียน นอกเมือง

จังหวัด เลย ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิชา : ภาษาอังกฤษ (63)

ระดับ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	คะแนนสูงสุด (Max.)	คะแนนต่ำสุด (Min.)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)
โรงเรียน	22	33.95	14.36	71.88	12.50	32.81	18.75*
ขนาดโรงเรียน	134,436	37.05	17.98	100.00	0.00	31.25	28.13
ที่ตั้งโรงเรียน	2,966	31.56	13.26	100.00	3.13	28.13	28.13
จังหวัด	3,959	33.82	15.56	100.00	3.13	31.25	28.13
สังกัด	288,108	35.46	16.55	100.00	0.00	31.25	28.13
ภาค	154,276	35.62	16.90	100.00	0.00	31.25	28.13
ประเทศ	433,055	39.22	19.77	100.00	0.00	34.38	28.13

* : มีค่าฐานนิยมน้อยกว่า 1 ค่า

มาตรฐานการเรียนรู้	คะแนน เต็ม	ค่าสถิติแยกตามระดับ													
		โรงเรียน		ขนาด โรงเรียน		ที่ตั้ง โรงเรียน		จังหวัด		สังกัด		ภาค		ประเทศ	
		Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
มาตรฐาน ค 1.1	100.00	29.22	20.42	32.01	22.21	26.84	18.35	28.74	19.96	30.58	21.17	30.76	21.44	34.25	23.84
มาตรฐาน ค 1.2	100.00	34.34	15.32	39.52	22.68	33.41	18.88	36.10	20.70	37.50	21.35	37.57	21.65	41.78	24.12
มาตรฐาน ค 1.3	100.00	37.12	23.53	35.93	24.59	30.95	21.38	33.01	22.94	34.65	23.48	34.95	23.76	38.11	26.00
มาตรฐาน ค 2.1	100.00	43.18	40.72	59.67	40.19	49.51	39.75	53.85	40.42	57.76	40.09	57.55	40.18	62.41	39.84
มาตรฐาน ค 2.2	100.00	28.41	24.19	29.86	24.98	27.52	23.84	28.49	24.34	29.23	24.57	29.57	24.64	31.18	25.73
มาตรฐาน ค 4.1	100.00	37.50	23.54	37.83	29.57	31.61	25.48	34.09	27.27	35.69	28.47	35.81	28.72	40.31	30.92

มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนควรเร่งพัฒนาเนื่องจากคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศได้แก่

- 1.) มาตรฐาน ค 2.1
- 2.) มาตรฐาน ค 1.2
- 3.) มาตรฐาน ค 1.1



รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET)

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

ฉบับที่ 2 - ค่าสถิติแยกตามมาตรฐานการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน

รหัสโรงเรียน 1042020087 ชื่อโรงเรียน ชุมชนหนองหิน

ขนาดโรงเรียน กลาง ที่ตั้งโรงเรียน นอกเมือง

จังหวัด เลย ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิชา: คณิตศาสตร์ (64)

ระดับ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	คะแนนสูงสุด (Max.)	คะแนนต่ำสุด (Min.)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)
โรงเรียน	22	34.36	8.90	46.13	20.13	33.13	46.13
ขนาดโรงเรียน	134,440	35.54	13.13	100.00	7.13	33.13	33.13
ที่ตั้งโรงเรียน	2,963	33.66	11.79	100.00	7.13	33.13	33.13
จังหวัด	3,956	34.44	12.38	100.00	7.13	33.13	33.13
สังกัด	288,128	35.85	13.13	100.00	7.13	33.13	33.13
ภาค	154,289	35.80	13.18	100.00	7.13	33.13	33.13
ประเทศ	433,026	36.83	14.04	100.00	7.13	33.13	33.13

* : มีค่าฐานนิยมมากกว่า 1 ค่า

มาตรฐานการเรียนรู้	คะแนน เต็ม	ค่าสถิติจำแนกตามระดับ													
		โรงเรียน		ขนาด โรงเรียน		ที่ตั้ง โรงเรียน		จังหวัด		สังกัด		ภาค		ประเทศ	
		Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
มาตรฐาน ค 1.1	100.00	24.29	19.36	26.13	17.26	24.79	16.27	25.29	16.56	26.60	17.36	26.71	17.39	27.34	18.00
มาตรฐาน ค 1.2	100.00	50.00	50.00	49.62	50.00	44.35	49.68	46.11	49.85	52.01	49.96	50.99	49.99	53.07	49.91
มาตรฐาน ค 2.1	100.00	46.48	13.47	47.80	17.97	46.17	17.00	47.03	17.65	47.84	17.94	47.90	18.09	48.92	18.60
มาตรฐาน ค 2.2	100.00	27.27	44.54	20.06	40.05	17.89	38.32	18.60	38.91	19.39	39.54	19.09	39.30	20.49	40.36
มาตรฐาน ค 3.1	100.00	30.57	23.13	34.19	25.73	31.90	25.38	32.83	25.93	34.16	25.77	33.96	25.82	35.50	26.26

มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนควรเร่งพัฒนาเนื่องจากคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศได้แก่

- 1.) มาตรฐาน ค 3.1
- 2.) มาตรฐาน ค 1.2
- 3.) มาตรฐาน ค 1.1
- 4.) มาตรฐาน ค 2.1



รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET)

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

ฉบับที่ 2 - ค่าสถิติแยกตามมาตรฐานการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน

รหัสโรงเรียน 1042020087 ชื่อโรงเรียน ชุมชนหนองหิน

ขนาดโรงเรียน กลาง ที่ตั้งโรงเรียน นอกเมือง

จังหวัด เลย ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิชา: วิทยาศาสตร์ (65)

ระดับ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	คะแนนสูงสุด (Max.)	คะแนนต่ำสุด (Min.)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)
โรงเรียน	22	34.77	10.66	52.50	15.00	37.50	42.50
ขนาดโรงเรียน	134,429	33.66	11.87	97.50	0.00	32.50	30.00
ที่ตั้งโรงเรียน	2,966	32.23	11.36	77.50	0.00	32.50	25.00
จังหวัด	3,959	32.88	11.70	77.50	0.00	32.50	25.00
สังกัด	288,122	33.68	11.80	97.50	0.00	32.50	30.00
ภาค	154,287	33.61	11.80	95.00	0.00	32.50	30.00
ประเทศ	433,062	34.31	12.09	100.00	0.00	32.50	30.00

* : มีค่าฐานนิยมมากกว่า 1 ค่า

มาตรฐานการเรียนรู้	คะแนน เต็ม	ค่าสถิติจำแนกตามระดับ													
		โรงเรียน		ขนาด โรงเรียน		ที่ตั้ง โรงเรียน		จังหวัด		สังกัด		ภาค		ประเทศ	
		Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
มาตรฐาน ว 1.1	100.00	27.27	44.54	41.24	49.23	38.87	48.75	40.49	49.09	40.61	49.11	41.47	49.27	41.71	49.31
มาตรฐาน ว 1.2	100.00	37.50	31.76	39.82	30.34	38.31	30.37	39.16	30.30	40.41	30.43	40.41	30.46	40.78	30.48
มาตรฐาน ว 1.3	100.00	45.45	49.79	41.79	49.32	40.73	49.13	41.32	49.24	41.37	49.25	41.30	49.24	42.63	49.45
มาตรฐาน ว 2.1	100.00	34.66	17.65	39.23	20.91	36.82	20.31	37.73	20.36	39.11	20.87	38.96	20.96	40.20	20.99
มาตรฐาน ว 2.2	100.00	25.76	19.93	21.21	24.03	20.62	23.66	20.80	23.86	21.42	24.04	21.11	23.93	21.62	24.18
มาตรฐาน ว 2.3	100.00	50.00	30.15	41.33	34.13	38.12	33.75	38.85	33.73	41.13	34.16	40.80	34.10	42.16	34.15
มาตรฐาน ว 3.1	100.00	20.45	24.58	26.86	29.43	26.82	29.37	27.04	29.21	26.89	29.49	26.98	29.45	27.01	29.36
มาตรฐาน ว 3.2	100.00	42.42	26.93	28.14	26.08	27.92	25.94	28.57	26.41	28.69	26.11	28.60	26.08	28.73	26.30
มาตรฐาน ว 4.2	100.00	31.82	35.50	34.57	34.09	32.81	33.95	33.35	33.78	34.02	33.94	34.05	33.94	35.08	34.08

มาตรฐานการเรียนรู้ที่โรงเรียนควรเร่งพัฒนาเนื่องจากคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศได้แก่

รางวัลความสำเร็จ นักเรียน ข้าราชการครู ผู้บริหาร และสถานศึกษา
ด้านผู้เรียน

ที่	ชื่อ – สกุล	โครงการ/กิจกรรม	วัน/เดือน/ปี	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หลักฐาน อ้างอิง
1	ด.ญ.พรประพรรณ ทิมม่วง	ผ่านการคัดเลือกให้รับ ทุนการศึกษานักเรียนที่ สนใจเรียนทางสาย วิทยาศาสตร์ ประจำปี การศึกษา 2564 (ทุนละ 2000 บ)	ปีการศึกษา 2564	มูลนิธิพระบรมราชานุเคราะห์ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้า เจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้ารำไพ พรรณี	หนังสือ รับรอง
2	1.ด.ญ.พรประ พรรณ ทิมม่วง 2.ด.ญ.วนันต์ พรหมศรี	ผ่านการคัดเลือกให้รับ ทุนการศึกษา ”เด็กดีศรีเมืองเลย”	ปีการศึกษา 2564	สภากาชาดจังหวัด เลย	ภาพถ่าย
3	ด.ญ.วัชรภรณ์ อินทรชัยศรี	รางวัลเหรียญเงิน การ ประกวดคัดลายมือ ป.4-6	29 ก.ค 64	สพป เลย 2	เกียรติ บัตร
4	ด.ญ.พิชญนันท์ จันทร์ดา	เหรียญทอง กิจกรรมการ เขียนเรียงความ ป.4-6	27 ส.ค 64	สพป เลย 2	เกียรติ บัตร
5	ด.ญ.พิชญนันท์ จันทร์ดา	เหรียญทอง Challenge Speaking (ประเภทเดี่ยว) ป.4-6	25 เม.ย 65	สพป เลย 2	เกียรติ บัตร
6	1.นายณัฐวรรณ ลาโลด 2.น.ส.ลลิตา เหมือนสิงห์ 3.น.ส.ฐิติกาญจน์ ม่วงบำรุง	เหรียญทอง กิจกรรม ประกวดภาพยนตร์สั้น ภายใต้หัวข้อแนวคิด ภายใต้โครงการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม และ ธรรมาภิบาลใน สถานศึกษา(โครงการ โรงเรียนคุณธรรม)	13 ก.ย 64	สพป เลย 2	เกียรติ บัตร

รางวัลครู

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
1. นายมนูญ มหาสิงห์	ครูดีศรีเมืองเลย	จังหวัดเลย
2. นางนันทวัน คำตุ่น	การเข้าร่วมกิจกรรมการประกวด การแสดงจินตลีลาประกอบเพลง รณรงค์ โครงการจังหวัดเลย	จังหวัดเลย
3. นางธนารักษ์ มูลอำมาตย์	การเข้าร่วมกิจกรรมการประกวด การแสดงจินตลีลาประกอบเพลง รณรงค์ โครงการจังหวัดเลย	จังหวัดเลย
4. นางสาวอารีรัตน์ ประโยชน์มี	รางวัลเหรียญเงิน การประกวดคัด ลายมือ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
5. นางสาวนพพร นัตทะยาย	1) การเข้าร่วมกิจกรรมการ ประกวดการแสดงจินตลีลา ประกอบเพลงรณรงค์ โครงการ จังหวัดเลย	จังหวัดเลย
	2) ได้รับรางวัล ระดับ “EXCELLENT” ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ผ่านกิจกรรม One School One Project	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
6. นางพรทิพย์ มีดี	รางวัลเหรียญเงิน การคัดลายมือ ประเภทครู	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
1. นายมนูญ มหาสิงห์	1)หลักสูตรอบรมครูด้วยระบบออนไลน์ วิชาวิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เรื่อง ยืดเส้นยืดสาย ร่างกายแข็งแรง Online Training for Middle School Science Teachers: Workout for Better Life	สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ระหว่างวันที่ 1/07/2564 - 31/08/2564
	2) รุ่นที่ 3 หลักสูตรการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญโครงการโรงเรียนคุณภาพวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ตามมาตรฐาน สสวท.	สพฐ ร่วมกับ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ระหว่างวันที่ 15/07/2564 - 5/08/2564
	3) ผ่านการอบรมโรงเรียนปลอดภัยในประเทศไทย	สพฐ ร่วมกับมูลนิธิศุภมิตรแห่งประเทศไทย
	4) หลักสูตรพัฒนาผู้นำทางวิชาการ โรงเรียนวิทยาศาสตร์พลังสิบ (เฉพาะโรงเรียนในโครงการวิทยาศาสตร์พลังสิบ สพฐ. เท่านั้น)	สพฐ ร่วมกับ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ระหว่างวันที่ 28/01/2565 - 9/04/2565

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
	6) ผ่านการอบรม การจัดทำ ปพ.3 ออนไลน์	สพป.เลย 2 8 เม.ย 2565
2. นางละมัย รัตนธรรม ธาดา	ได้เข้าร่วมอบรมทักษะเชิงปฏิบัติการ ทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนห้องเรียนพิเศษ ระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
3. นางไกรสร บุตะเขียว	1) การเข้าร่วมพิธี วันสมเด็จพระมหา ธีรราชเจ้า ประจำปี 2564 เนื่องในวัน คล้ายวันสวรรคตแห่งพระบาทสมเด็จพระ พระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้ พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๒
	2) ได้พัฒนานวัตกรรมการศึกษาตาม โครงการนวัตกรรมการศึกษา สู่วิถี คุณภาพ สพป.เลย เขต 2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
4.นางพลอยไพลิน ประสิทธิ์พันธ์	ได้ผ่านการอบรมพัฒนาความสามารถ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ “การอ่าน จับใจความสำคัญ” ของครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
5.นางอิมใจ คำมา	1) ได้เข้าร่วมโครงการอบรมทักษะเชิง ปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และ คณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนห้องเรียน พิเศษ ระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอ หนองหิน จังหวัดเลย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
	2) ได้เข้าร่วมพิธี “วันสมเด็จพระมหา ธีรราชเจ้า” ประจำปี 2564	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
	3) ได้ผ่านการอบรมโครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ ออนไลน์	กระทรวงศึกษาธิการ

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
	4) ได้ผ่านการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสอนอ่านเขียนโดยการแจกลูกสะกดคำ โครงการ “เด็กเลย 2 อ่านออกเขียนได้ อ่านคล่องเขียนคล่อง ลายมือสวย คิดเป็น”	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
6. นางสุดาวัลย์ ศรีเสาวงค์	1) OBEC 2021 “การจัดการเรียนสอนออนไลน์ยุคปกติใหม่: มุมมองของผู้บริหาร นักวิชาการ และครู”	สพฐ. โดยความร่วมมือของหน่วยปฏิบัติการวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม การศึกษา
	2) การสอนอ่านเขียนโดยการแจกลูกสะกดคำ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
	3) ได้เข้าร่วมพิธี “วันสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า” ประจำปี 2564	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
	4) ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนปลอดภัย ครั้งที่ 10 (3/65)	มหาลัยมหิดล โรงพยาบาล รามาธิบดี
	5) ผ่านการอบรมและผ่านการทดสอบการใช้งานระบบมาตรฐานด้วยความปลอดภัย (MOE Safety Platform)	กระทรวงศึกษาธิการ
7. นางสิริกร คูหา	1) ผ่านการอบรมโครงการเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบออนไลน์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
	2) ผ่านการอบรมโครงการเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบออนไลน์	กระทรวงศึกษาธิการ

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
8. นางสาวอารีรัตน์ ประโยชน์มี	1) เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ รูปแบบการสอนออนไลน์ที่พึงประสงค์ ของโรงเรียน ระดับชั้นอนุบาล - ชั้น ประถมศึกษา	คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม
	2) นวัตกรรมการศึกษา : กล้าเปลี่ยน สร้างสรรค์ ยกระดับคุณภาพการศึกษา ไทย	สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา
	3) เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการสภา การศึกษาเสวนา ครั้งที่ 6	สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา
9. นางสาววรรณภา อิงปา	1) ผ่านการประเมินรอบที่สาม โรงเรียน บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย	มูลนิธิสมเด็จพระเทพ รัตนราชสุดา
	2) ผ่านการอบรมจิตศึกษาพัฒนาปัญญา ภายในโดยใช้สมองเป็นฐาน	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
	3๗ ผ่านการอบรมโครงการเชิง ปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ ออนไลน์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
10. นางสาวพิมพ์ภา นามประเสริฐ	1) การเข้าร่วมพิธี วันสมเด็จพระมหา ธีรราชเจ้า ประจำปี 2564 เนื่องในวัน คล้ายวันสวรรคตแห่งพระบาทสมเด็จพระ มงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้ พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
	2) การเข้ากิจกรรมทางวิชาการ เนื่องใน วันครู ครั้งที่ 66 พ.ศ. 2565 พลังครูยุค ใหม่ สร้างคุณภาพคนไทยสู่สากล	คุรุสภา
	3) ผ่านการอบรมและผ่านการทดสอบ การใช้งานระบบมาตรฐานด้วยความ ปลอดภัย (MOE Safety Platform)	กระทรวงศึกษาธิการ

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
11. นางพิศมัย แสงสว่าง	1) การเข้าร่วมพิธี วันสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า ประจำปี 2564 เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตแห่งพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
	2) ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Google form For education	โรงเรียนชุมชนหนองหิน
12. นางสาววรุลี อินทสิทธิ์	1) เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “การพัฒนางานระบบ PA (ว.9/2564) ตามเกณฑ์มาตรฐาน ตำแหน่งและวิทยฐานะครู	อักษรเจริญทัศน์
	2) ครูผู้สอนโครงการห้องเรียนพิเศษ ส่งเสริมความเป็นเลิศทาง วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ ระดับชั้น ประถมศึกษาตอนปลาย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
13.นางสาวณัฐนรี ศรีแสง	1) ร่วมกิจกรรมทางวิชาการ พลังครู ยุคใหม่ สร้างคุณภาพคนไทยสู่สากล	คุรุสภา
	2) ครูผู้สอนโครงการห้องเรียนพิเศษ ส่งเสริมความเป็นเลิศทาง วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ ระดับชั้น ประถมศึกษาตอนปลาย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
14. นางเคียงขวัญ ดงภักดี	1) การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ สำหรับครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
	2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ โครงการส่งเสริม สนับสนุน การวัดและประเมินผลทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เรื่องการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง รูปแบบออนไลน์ โปรแกรม ZOOM	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต2
	3) เข้าร่วมการประชุมวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 “นวัตกรรมการศึกษา : กล้าเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์ ยุกระดับคุณภาพ การศึกษาไทย”	สำนักงานเลขาธิการศึกษา
	4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทางวิชาการสภาการศึกษาเสวนา (OEC Forum) ครั้งที่ 6 เรื่อง ฟังเสียงผู้บริหารสถานศึกษา : ผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลระดับ ประถมศึกษา รหัส 629181208	สำนักงานเลขาธิการศึกษา
	5) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบออนไลน์ การขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
	6) การอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ (ตลาดนัดการเรียนรู้ออนไลน์ วังจันทร์เกษม)	กระทรวงศึกษาธิการ

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
	7) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบออนไลน์ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล ในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
	8) เข้าร่วมพิธี วันสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า” ประจำปีการศึกษา 2564 เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตแห่งพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
15. นางสาววิไลลักษณ์ นามวงษ์ชา	1) หลักสูตรอบรมออนไลน์การจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณสำหรับครูประถมศึกษาปีที่ 1-3 Coding Online for Grade 1-3 Teacher (C4T-6)	สสวท. ร่วมกับ สพฐ.
	2) หลักสูตรอบรมออนไลน์การจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณสำหรับครูประถมศึกษาปีที่ 4-6 Coding Online for Grade 4-6 Teacher (C4T-7)	สสวท. ร่วมกับ สพฐ.
	3) ศึกษาสื่อสารผ่านบทเพลง	กระทรวงศึกษาธิการ
	4) เข้าร่วมพิธี วันสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า” ประจำปีการศึกษา 2564 เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตแห่งพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
	5) ผ่านการอบรมและผ่านการทดสอบการใช้งานระบบมาตรฐานด้วยความปลอดภัย (MOE Safety Platform)	กระทรวงศึกษาธิการ

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
16. นางสาวนพพร นัตทะยาย	1) การสร้างสื่อดิจิทัลเพื่อการสอนภาษาอังกฤษ รุ่นที่ 1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
	2) Trainer of Mobile English Learning Center	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
	3) การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ยุคปกติใหม่ “มุมมองของผู้บริหาร นักวิชาการ และครู”	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	4) เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการสภาการศึกษาเสวนา ครั้งที่ 6	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
	5) นวัตกรรมการศึกษา : กล้าเปลี่ยนสร้างสรรค์ ยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
	6) ศึกษาสื่อสารผ่านบทเพลง	กระทรวงศึกษาธิการ
	7) การขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม สพฐ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
	8) Presenter - The Development of Learning achievement in English languages of Grade 6 Students in COVID-19 situation by applying the flipped classroom concept inverted.	in the 1 st Universitas Muhammadiyah Gresik Social Science and
	9) Reseacher - The Development of Learning achievement in English languages of Grade 6 Students in COVID-19 situation by applying the flipped classroom concept inverted.	in the 1 st Universitas Muhammadiyah Gresik Social Science and

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
	10) Has fully participated as a trainer of Communicative Approach Teaching for Primary 1 Teachers	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
	11) Has awarded “An Active Teacher in Teaching English” of academic year 2021 Active Learning Encouragement Activity during January 20 th – February 10 th , 2022	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
	12) ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาการระบบ PA”	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ร่วมกับ บริษัทอักษรเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
	13) ผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
	14) ผ่านการอบรมและผ่านการทดสอบการใช้งานระบบมาตรฐานด้วยความปลอดภัย (MOE Safety Platform)	กระทรวงศึกษาธิการ

รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
ผู้อำนวยการ 1. นายจักรภัทร จำปาอ่อน	1) ได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “ครูสุตติ” ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นที่ประจักษ์ชัด	คุรุสภา
	2) รางวัลระดับ Excellent ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) ผ่านกิจกรรม One School One Project	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
รองผู้อำนวยการ 2. นางรัศมีเดือน บุตรท้าว	1) รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีของแผ่นดินขั้นพื้นฐาน โครงการเครือข่ายครูดีของแผ่นดิน เจริญรอยตามเบื้องพระยุคลบาท	มูลนิธิครูดีของแผ่นดิน
	2) การเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดการแสดงจินตลีลา ประกอบเพลงรณรงค์โครงการจังหวัดเลย	จังหวัดเลย
	3) รางวัลระดับ Excellent ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) ผ่านกิจกรรม One School One Project	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ด้านผู้บริหาร

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
ผู้อำนวยการ 1.นายจักรภัทร จำปาอ่อน		
	2) เข้าร่วมการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบออนไลน์	กระทรวงศึกษาธิการ
	3) เข้าร่วมการอบรมและผ่านการทดสอบการใช้งานระบบมาตรฐานด้านความปลอดภัย (MOE Safety Platform)	กระทรวงศึกษาธิการ
	4) เข้าร่วมโครงการอบรมทักษะเชิงปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียน ห้องเรียนพิเศษ ระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
	5) เข้าร่วมพิธีวันสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า ประจำปี 2564	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
	6) เข้าร่วมการอบรมออนไลน์ โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PERFORMANCE AGREEMENT) เรียนรู้ PA สู่การปฏิบัติจริง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1
	7) ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการออนไลน์การขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
	8) ได้พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาตามโครงการนวัตกรรมการศึกษา สู่วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ สพป.เลย เขต 2 สาขานวัตกรรม “การบริหารจัดการ”	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
รองผู้อำนวยการ 2. นางรัศมีเดือน บุตรท้าว	1) เข้ารับการอบรมและผ่านการทดสอบการใช้งานระบบมาตรฐานด้านความปลอดภัย(MOE Safety Platform)	กระทรวงศึกษาธิการ
	2) เข้ารับการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบออนไลน์	กระทรวงศึกษาธิการ
	3) Participated as PARTICIPANT in the 1 st Universitas Muhammadiyah Gresik Engineering, Social Science, and Health International Conference (UMGCINMATIC) “Rethinking Education during Covid-19 Era : Challenges and Innovations	Universitas Muhammadiyah Gresik
	4) เข้าร่วมพิธีวันสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า ประจำปี 2564	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
	5) เข้าร่วมโครงการอบรมทักษะเชิงปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนห้องเรียนพิเศษ ระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ประเภท	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
	6) เข้าร่วมการอบรมออนไลน์ โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PERFORMANCE AGREEMENT) เรียนรู้ PA สู่การปฏิบัติจริง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
	7) เข้าร่วมโครงการอบรมทักษะเชิงปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ สำหรับครูประถมศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
	8) ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเชื่อมโยงระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
	9) ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการออนไลน์การขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
	10) เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการสภาการศึกษาเสวนา (OBEC Forum) ครั้งที่ 7	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
	11) ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการออนไลน์การขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
	12) ได้พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาตามโครงการนวัตกรรมการศึกษา สู่วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ สพ.ล.เขต 2 สาขานวัตกรรม “การบริหารจัดการ”	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

รางวัลระดับสถานศึกษา

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัน/เดือน/ปี	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หลักฐาน อ้างอิง
1	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เรื่อง สถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย และอบายมุข	31 กรกฎาคม 2564	ครูตำรวจ (D.A.R.E.)	เกียรติบัตร
2	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เรื่อง สถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย และอบายมุข	31 กรกฎาคม 2564	โรงพยาบาลหนอง หิน	เกียรติบัตร
3	ได้รับการรับรองการประเมินภายนอก รอบ 4 จาก สมศ	27 กรกฎาคม 2564	สมศ.	รายงาน ประเมิน
4	ผ่านการประเมินโครงการบ้าน นักวิทยาศาสตร์น้อย ระดับปฐมวัย		มูลนิธิสมเด็จพระเทพ รัตนราชสุดา	โล่ประกาศ
5	Is an Educational Institution That Promotes The Improvement Of Student Academic Achievements As Part Of The 2020	25 พฤศจิกายน 2564	STEM Education (SEAMEO STEM- ED)	เกียรติบัตร
6	พัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	19 พฤษภาคม ถึง 31 พฤศจิกายน 2564	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	เกียรติบัตร

ภาคผนวก จ

หนังสือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

รายนามโรงเรียนที่ผู้วิจัยเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
องค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. โรงเรียนบ้านปวนพุด ตำบลปวนพุด อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย
2. โรงเรียนบ้านไร่พวยมิตรภาพที่ 18 ตำบลตาตั่ว อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย
3. โรงเรียนบ้านตาตั่ว ตำบลตาตั่ว อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย
4. โรงเรียนชุมชนบ้านหนองคัน ตำบลหนองคัน อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย
5. โรงเรียนบ้านโนนปอแดง ตำบลโนนปอแดง ตำบลผาขาว จังหวัดเลย
6. โรงเรียนบ้านนาโก ตำบลศรีฐาน อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
7. โรงเรียนบ้านอีเลื้อ ตำบลศรีฐาน อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
8. โรงเรียนอนุบาลชุมชนภูกระดึง อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
9. โรงเรียนบ้านวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
10. โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย
11. โรงเรียนบ้านวังเลาห้วยฝาย อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย
12. โรงเรียนบ้านปากปวน อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
13. โรงเรียนบ้านวังกกเตื่อ อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
14. โรงเรียนบ้านไร่ศรีอุบล อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย
15. โรงเรียนบ้านโคกขมิ้น อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

ที่ ศธ. 04137.007/ว71



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปวนพุก

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/ว71

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่พวยมิตรภาพที่ 18

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาคู่ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/ว71



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาตั่ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน
089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/ว71

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองคัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/ว71

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนปอแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาคู่ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/ว71

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโก

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ไศธ. 04137.007/ว71

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอีเลศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาคู่ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/ว71

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชุมชนภูกระดึง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาคู่ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/ว71

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังสะพุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาคู่ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/ว71

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/ว71

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังเลาหัวฝาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/ว71

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากปวน

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/ว71

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังกกเตี๋ย

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำปาอ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนางานองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/ว71

โรงเรียนชุมชนหนองหิน สพป.อด.1
ตำบลหนองไฮ อำเภอเมือง
จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่ศรีอุบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/ว71

โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกขมิ้น

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายจักรภัทร จำปาอ่อน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด	อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	110 หมู่ 10 ตำบลนาอาน อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000 โทรศัพท์ 09-5670-5040
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
พ.ศ. 2543	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาคณิตศาสตร์ เกียรตินิยมอันดับ 2 สถาบันราชภัฏอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2548	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2555	ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร