

**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**
**The School Administrators Instructional Leadership of with the
Learning Organization in the Samutsakhon Primary Educational
Service Area Office**

กัญญนันท์ สิริคุปต์ธารานนท์

Kanyanan Sirakuptharanon

วิทยาลัยทองสุข

Thongsook College

E-mail: kanyanansiri1@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 15 กุมภาพันธ์ 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 18 มิถุนายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 19 มิถุนายน 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 80 โรงเรียนมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและเป็นผู้สอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ลำดับที่ 2 คือ ด้านการประเมินผลการสอนของครู ลำดับที่ 3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ลำดับที่ 4 คือ ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและลำดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ตามลำดับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ลำดับที่ 2 คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ลำดับที่ 4 คือ ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีมและลำดับ

สุดท้าย คือ การคิดอย่างเป็นระบบตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.010 - 0.870 เป็นสหสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การวิเคราะห์การส่งผลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_2) และการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้า (X_5) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, องค์กรแห่งการเรียนรู้, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ABSTRACT

The purpose of this study was to study Instructional Leadership of the School Administrators with the Learning Organization in the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office. The sample in this study was 80 schools under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office with 480 respondents .The instrument used in this study was a questionnaire.The results showed that the majority of respondents were female, aged from 31-40 years, had bachelor degree and were teachers of academic leadership of school administrators under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office in overall was at a high level. When classified according to each aspect, the first aspect was the view and trend of the change in the curriculum. The second was the third teacher's evaluation of the instructional program for children with special needs. Planned to develop professional advancement, and the last one is the evaluation of students' learning. Learn about the school. Under the Jurisdiction of the Office of Nakhon Pathom Primary Education Area 2 as a whole. When classified as a single item, it was found that the majority of respondents were of the opinion that the first is the concept of the second order is the third person who is the third person to create a common vision. The learning is a team and the last one is. Systematic thinking is the relationship between academic leadership and organizational learning. It was found that the correlation between academic leadership and learning organization of the school. The results of the study were as follows. The results of the academic leadership of the school administrators that affect the learning organization are summarized as follows: Student Achievement Assessment (X_2) and Planning for Progressive Development (X_5) Affects the Learning Organization of Schools.

Keywords: Instructional Leadership, Learning Organization, the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรมการแก้ปัญหา พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ปลูกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นและจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย พัฒนาคนด้วยการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2544: 3) ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักฟังตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2551: 11)

สถานศึกษาเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนสถานศึกษาจึงมีความเป็น “องค์กรเรียนรู้” (Learning Organization) มากกว่าองค์กรประเภทใดๆ ทั้งนี้สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2548: 8) มีความตระหนักถึงการศึกษาว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้คนพัฒนาเป็นคนที่มีคุณภาพ ดังนั้น การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา จึงได้กำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาของชาติเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา โดยกำหนดให้มาตรฐานที่ 3 ซึ่งว่าด้วยแนวทางการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างวิถีแห่งการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ให้เข้มแข็ง เพื่อให้คนไทยทุกคนมีโอกาสและทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัยและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งนี้การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” นั้นเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยองค์กรยุคใหม่จะมีการสร้างสมมติฐานความรู้ (Knowledge Based) และทุนทางปัญญา (Intellectual Capitals) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง โดยสิ่งที่ท้าทายที่สำคัญ คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว เน้นการพัฒนาโดยเริ่มที่ตัวบุคคลผ่านการเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนและองค์กรโดยให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำ (Leadership) ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกันในทีมงาน (จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต, 2560: 2) ดังนั้น การบริหารองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารองค์กรที่สถานศึกษานำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ในทุกด้านซึ่งมีขอบข่าย 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ด้านการมีรูปแบบการคิด (Mental Model)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และด้านการคิดเชิงระบบ (Systems thinking) ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพและขีดความสามารถของคนด้วยการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องสร้างขึ้นด้วยการแสดงภาวะความเป็นผู้นำ หรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ (Generative Learning) ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เซ็งเก้ (Senge, 1990 อ้างถึงใน จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต, 2560: 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999) ประกอบด้วยด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการประเมินผลการสอนของครู และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร กล่าวคือสามารถทำให้ประสิทธิภาพของงานและองค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดเพียงใด ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้ก้าวสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” เพื่อสร้างความสามารถในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ไปสู่การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ดังงานวิจัยของจุฑามาต อินนามเพ็ง (2552) ที่ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก สอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2550: 147) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารและจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษาเพื่อบริหารโดยการสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ การบริหารงานจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาความเชื่อมั่นและความเลื่อมใสในตัวผู้บริหาร เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุดและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน การแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนเป็นอย่างมาก อันส่งผลถึงคุณภาพการบริหารงานในโรงเรียนว่าจะประสบความสำเร็จเพียงใด ดังนั้น ประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์กร ถือเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา (กิตติวรรณ แสนโท, 2556: 1)

ภาวะผู้นำทางวิชาการยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูทุ่มเทการทำงานด้านการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและพัฒนางานด้านวิชาการตลอดจนเป็นการนำพาโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมักจะมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (ชัยลักษณ์ รักษาและคณะ, 2552: 22) สอดคล้องกับ สุมลพรรณ เกิดโมลี (2550: 17) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบุคคลสำคัญในสถานศึกษาที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

และดำเนินการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นจะต้องได้รับการปลูกฝังเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินการได้บรรลุจุดหมายที่วางไว้ เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพออกไปสู่ภายนอก สอดคล้องกับขวัญจิตต์ นิยมเกตุ (2552: 45) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถพัฒนางานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณภาพตามที่ต้องการ และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมดำเนินการบริหารการศึกษามุ่งไปสู่คุณภาพและได้มาตรฐานเพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ยิ่งผู้บริหารการศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและมีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูงแล้วก็จะก่อให้เกิดการพัฒนาครูอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถด้านวิชาการและมีภาวะผู้นำตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมุ่งไปสู่คุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 15) โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะครอบคลุมในเรื่องของการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จและการวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา นำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเพื่อนำสถานศึกษาก้าวสู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาตามแนวคิดของ เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999 อ้างถึงใน ไชยา กรมแสง, 2553: 117-118) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร 2) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 4) ด้านการประเมินผลการสอนของครู และ 5) ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

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

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 103 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 80 โรงเรียน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610 อ้างถึงในดวงรัตน์ จัยศิริ, 2557: 17) และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มา 80 โรงเรียน กำหนดแบบเจาะจง (purposive sample) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คน เลือกแบบเจาะจง ครูโรงเรียน 4 คน เลือกด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย คณะกรรมการสถานศึกษา 1 คน เลือกด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น โรงเรียนละ 6 คน จำนวน 80 โรงเรียน รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 480 คน

4. ขอบเขตพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร และทำให้ทราบระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตลอดจนทำให้ทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

6. สรุปผลการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและเป็น ครูผู้สอน

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมี ความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ลำดับที่ 2 คือ ด้านการ ประเมินผลการสอนของครู ลำดับที่ 3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ลำดับที่ 4 คือ ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและลำดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ของนักเรียนตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ มีการกำหนดนโยบายการพัฒนา หลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ลำดับที่ 2 คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตร ลำดับที่ 3 คือ วางแผนร่วมกับคณะครูในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน ลำดับที่ 4 คือ มีการกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมายในการสร้างหลักสูตรอย่างชัดเจนและลำดับสุดท้าย คือ มีการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ

2.2 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือมีประสิทธิภาพ ในการวัดผลประเมินผล ลำดับที่ 2 คือ กำหนดนโยบายการวัดผลประเมินผลนักเรียนของโรงเรียนอย่างชัดเจน ลำดับที่ 3 คือ สนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน ลำดับที่ 4 คือ สนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลที่หลากหลายและลำดับสุดท้าย คือ ดำเนินการให้ครูรายงานผลการประเมิน ความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน ตามลำดับ

2.3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สนับสนุนให้มีการรวบรวมข้อมูลนักเรียน ไว้อย่างเป็นระบบ ลำดับที่ 2 คือ พิจารณากำหนดสถานที่และรูปแบบการเรียนร่วมอย่างเหมาะสม ลำดับที่ 3 คือ สนับสนุนครูจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล เช่น (IEP แผนกำหนดแนวทางการ จัดการศึกษาแก่นักเรียน) ลำดับที่ 4 คือ สนับสนุนให้มีการรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ทุกคนเข้าเรียนใน

โรงเรียนและลำดับสุดท้าย คือ ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2.4 ด้านการประเมินผลการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ มีการนำข้อมูลที่เป็นปัญหาของครูผู้สอน มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ลำดับที่ 2 คือ เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาปัญหาด้านการจัดการสอนด้วยบรรยากาศประชาธิปไตย ลำดับที่ 3 คือ มีการประชุมฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อร่วมการวางแผนในการนิเทศและกำกับติดตามแนะนำ แก้ไข ปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนของครู ลำดับที่ 4 คือ มีแผนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจนและลำดับสุดท้าย คือ สนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งนำผลงานจากการเรียนรู้ในห้องเรียนมาจัดแสดงภายนอกห้องเรียน เช่น จัดนิทรรศการหรือป้ายนิเทศ ตามลำดับ

2.5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่ทันสมัย ลำดับที่ 2 คือ กำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน ลำดับที่ 3 คือ ติดตามผลการดำเนินงานของครูภายหลังการเข้าประชุมอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ ลำดับที่ 4 คือ สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและลำดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้ครูทำผลงานเพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ลำดับที่ 2 คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ลำดับที่ 4 คือ ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีมและลำดับสุดท้าย คือ การคิดอย่างเป็นระบบตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

3.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สถานศึกษาของท่านส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพของตน หรือพัฒนาวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อการอบรมดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองหรือการทำผลงาน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ลำดับที่ 2 คือ สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารและข้อมูลให้ครู และบุคลากร ได้รับรู้เข้าใจทันเหตุการณ์เสมอ ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ลำดับที่ 4 คือ สถานศึกษาของท่านจัดให้มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานเพื่อสนับสนุนและพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายตลอดจนพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาและลำดับสุดท้าย คือ ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของท่านให้ก้าวไปสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ตามลำดับ

3.2 ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สถานศึกษาท่านสร้างความตระหนักและวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลต่อหน้าที่ให้แก่บุคลากร ลำดับที่ 2 คือ สถานศึกษาของท่านสามารถประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้

ในการบริหารสถานศึกษาได้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 3 คือ สถานศึกษาของท่านมีการกระตุ้นจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ลำดับที่ 4 คือ สถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา และลำดับสุดท้าย คือ ท่านคิดเสมอว่าปัญหาในการทางานมิใช่อุปสรรคแต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานของท่านให้ดีขึ้นตามลำดับ

3.3 ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สถานศึกษาท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา ลำดับที่ 2 คือ สถานศึกษาท่านกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน วางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีความตระหนักดีว่าอนาคตและความสำเร็จของหน่วยงาน/ทีมงานเป็นภาระรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกทุกคนในทีมงาน ลำดับที่ 4 คือ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาท่านได้จากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลำดับที่ 5 คือ สถานศึกษาของท่านมีการนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้อง พิจารณามาพบทวนร่วมกันเป็นประจำตามลำดับ

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

3.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น และข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน ลำดับที่ 2 คือ สถานศึกษาของท่านปฏิบัติงานมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากคุณภาพและประสิทธิผลของผลงาน ลำดับที่ 3 คือ สถานศึกษาท่านมีคณะครูที่มีความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ลำดับที่ 4 คือ สถานศึกษาท่านมีคณะครูที่มีการคิดอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาและลำดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถวิเคราะห์หรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานสถานศึกษาในเรื่องจุดแข็ง, จุดอ่อน, โอกาส และอุปสรรค ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์การส่งผลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สรุปได้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_2) และการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้า(X_5) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

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

7. อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยชาญ น้อยนัน, ทวี แยมดี และลูกน้ำ มากลิ่น (2551: 75-76) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ลำดับที่ 2 คือ ด้านการประเมินผลการสอนของครู ลำดับที่ 3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ลำดับที่ 4 คือ ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและลำดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตร มีวางแผนร่วมกับคณะครูในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมายในการสร้างหลักสูตรอย่างชัดเจนตลอดจนมีการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

1.2 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือมีประสิทธิภาพในการวัดผลประเมินผล มีการกำหนดนโยบายการวัดผลประเมินผลนักเรียนของโรงเรียนอย่างชัดเจนและ สนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลที่หลากหลายและให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน

1.3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสนับสนุนให้มีการรวบรวมข้อมูลนักเรียนไว้อย่างเป็นระบบ มีการพิจารณากำหนดสถานที่และรูปแบบการเรียนรู้ร่วมอย่างเหมาะสม สนับสนุนครูจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล เช่น (IEP แผนกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาแก่นักเรียน) รวมทั้งสนับสนุนให้มีการรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ทุกคนเข้าเรียนในโรงเรียนและมีการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการประเมินผลการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการนำข้อมูลที่เป็นปัญหาของครูผู้สอน มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีการเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาปัญหาด้านการจัดการสอนด้วยบรรยากาศประชาธิปไตย และมีการประชุมฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

เพื่อร่วมการวางแผนในการนิเทศ และกำกับติดตามแนะนำ แก้ไข ปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งมีแผนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งนำผลงานจากการเรียนรู้ในห้องเรียนมาจัดแสดงภายนอกห้องเรียน เช่น จัดนิทรรศการหรือป้ายนิเทศ

1.5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการติดตามผลการดำเนินงานของครูภายหลังการเข้าประชุมอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ และสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอีกทั้งส่งเสริมให้ครูทำผลงาน เพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

จากผลการวิจัย สอดคล้องกับ พรชัย ธนปารมีกุล (2555: 41) ที่กล่าวว่า งานวิชาการที่ถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดของสถานศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้นำที่จะทำให้งานวิชาการของสถานศึกษานั้นๆ มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนางานทางด้านวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป โดยตัวผู้นำเองจะต้องมีความรู้ความสามารถ รวมถึงใส่ใจในการที่จะพัฒนางานวิชาการ สอดคล้องกับดุสิต เหมือนบุตติ (2549: 97-98) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต่อความสำเร็จของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชา ธาณิรัตน์ (2555: 147) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับระดับพฤติกรรมของบุคลากร คณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ลำดับที่ 2 คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ลำดับที่ 4 คือ ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีมและลำดับสุดท้าย คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพของตน หรือพัฒนาวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อ การอบรมดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองหรือการทำผลงาน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ มีการจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสาร และข้อมูลให้ครู และบุคลากร ได้รับรู้เข้าใจทันเหตุการณ์เสมอ ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งมีการจัดให้มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานเพื่อสนับสนุนและพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายตลอดจนพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อสนับสนุน

บุคลากรในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ก้าวไปสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2.2 ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาสร้างความตระหนักและวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลต่อหน้าที่ให้แก่บุคลากร โดยสามารถประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการกระตุ้น จูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา

2.3 ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน วางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภาระรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกทุกคนในทีมงาน โดยมีวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.4 ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมองเห็นว่าการเรียนรู้ของทีม ทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง มีความมุ่งมั่นและยึดมั่น ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทีมและขององค์กรอย่างกระตือรือร้น และสามารถเชื่อมโยงความคิดและวิธีการทำงานของตนเองเข้ากับทีมงานได้เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมหรือหมู่คณะ โดยคำนึงถึงการยอมรับและให้คุณค่าในความแตกต่างของบุคลากรในทีมเสมอ

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากคุณภาพและประสิทธิผลของผลงาน โดยมีคณะครูที่มีความรู้ลึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา โดยยึดแนวการคิดอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษา

จากผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับพรทิชา วันตา (2553: 104-107) ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในด้านรูปแบบความคิด อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับอภิชา ธาณรัตน์ (2555: 147) ที่ศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านรูปแบบวิธีการคิด อยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์การส่งผลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สรุปได้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_2) และการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้า (X_5) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากในด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน นั้นผู้บริหารมี

การส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือมีประสิทธิภาพในการวัดผลประเมินผล มีการกำหนดนโยบายการวัดผล ประเมินผลนักเรียนของโรงเรียนอย่างชัดเจนและ สนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อนำผล มาปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลที่หลากหลายและให้ครูรายงานผลการ ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน ส่วนในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูนั้น มีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการติดตาม ผลการดำเนินงานของครูภายหลังการเข้าประชุมอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ และสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นอีกทั้งส่งเสริมให้ครูทำผลงาน เพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

8. ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการรวบรวมข้อมูลนักเรียนไว้อย่างเป็นระบบ การกำหนดขั้นตอน ในการคัดแยกนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในแต่ละประเภทอย่างชัดเจน รวมถึงการจัดทำแผนการศึกษา เด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล เช่น การกำหนดแผนการเรียนรู้ หรือแนวทางการจัดการศึกษาแก่นักเรียน ที่มีลักษณะพิเศษ เช่น แผนการเรียนรู้ที่ส่งเสริม วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

2. จากการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด อยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกระตุ้น จูงใจบุคลากรในสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ โดยสร้างความตระหนักและวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลต่อหน้าที่ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากร สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมายในการสร้างหลักสูตรอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ ครูจัดกระบวนการเรียน การสอน ที่หลากหลาย มีการนิเทศ ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร จะส่งผลให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกธาดา ผงสูงเนิน. (2549). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.pld.rmutt.ac.th/?wpfb_dl=210. [31 พฤษภาคม 2561].
- กัลยาณี สูงสมบัติ. (2554). เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so/index.htm>. [31 พฤษภาคม 2561].

- กิตติวรรณ แสนโท. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ **ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิริณา ศิริปัญญาชนะ. (2552). การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา **สมุทรปราการ เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ), มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ **โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ **การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักการ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- คำนิง ผุดผ่อง. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรกริช อินทพันธ์. (2551). **สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดาราวิทยาลัย**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร **แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จूरีย์ พูลพานิชอุปถัมภ์. (2550). การศึกษาสภาพความเป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็น **องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3**. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจษฎา นกน้อย ญัฐวุฒิ โรจน์นิรุติกุล พยัต วุฒิรงค์ กรภัทร์ จารุกาเนตกนก เกรียงไกร พันธุ์ไทยและวัชรพงศ์ อินทรวงศ์. (2552). **นันทาทรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรชัย ไชยมงคล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ชฎาภาณูจน์ เจริญชนม์. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.** การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัยชาญ น้อยนันทน์, ทวี แยมดี และลูกน้ำ มากกลิ่น. (2551). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชัยลักษณ์ รักษา, สนั่น ฝ่ายแดง และอมรรวรรณ วงศ์โกมลเชษฐ์. (2552). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1.** การค้นคว้าอิสระด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

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

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

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

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

ถาวร อินทิส. (2547). **การรับรู้เกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต { สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน อาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

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

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

ธานี มาลาศรี. (2554). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

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

นภดล ผดุงศรี. (2550). **ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี หนองคายและหนองบัวลำภู.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.