

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร

The Relationship of Distributed Leadership with existent
Professional Learning Community (PLC) in the small size school for
Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

พัชรา เดชโฮม¹

Patchara Dechhome¹

Received : August 28, 2020 Revised : October 30, 2020 Accepted : November 5, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 132 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และด้านโครงสร้างสนับสนุน 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โรงเรียนขนาดเล็ก

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

¹ Corresponding author. Email: patchara.de@bsru.ac.th

Abstract

The purposes of this research were to 1) study distributed leadership in small size schools. Under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. 2) study the professional learning community in small size schools under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office and 3) Study the relationship between distributed leadership and professional learning community in small size schools under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. The sample used in this study was 132 practical teachers from the small size schools for Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office deriving from simple random sampling. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire. The statistics for data analysis were comprised of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The result findings were 1) The distributed Leadership in the small size school for Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office was found to be at a high level both as a whole and in each particular aspect were considered, teamwork culture, shared vision and leadership practice 2) The Professional Learning Community (PLC) in the small size school for Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office was found to be at a high level both as a whole and in each particular aspect were considered, Collaborative Teamwork, shared vision, Professional learning and development and Supportive structure 3) The Relationship of Distributed Leadership with existent Professional Learning Community (PLC) in the small size school for Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office was totally average, correlated with a statistical significance level .01.

Keywords: Distributed Leadership, Professional Learning Community (PLC), Small Size School

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในฐานะที่มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนกว่า 30 ปีที่นักวิจัยได้พัฒนารูปแบบเพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและความสำเร็จของผู้เรียน (Leithwood, Jantzi, Earl, Watson, Levin & Fullan, 2004) โดยในระยะแรกทำการศึกษารูปแบบการมีอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรทั้งสอง ผลการวิจัยพบว่าขนาดของอิทธิพลของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้เรียนมีน้อยหรือแทบไม่มีเลย (Witziers, Bosker and Kruger, 2003) ต่อมานักวิจัยสันนิษฐานว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยผ่านบุคคลและลักษณะเฉพาะอื่น ๆ ของแต่ละโรงเรียน จึงได้ทำการทดลองเช่น Mulford and Silins (2003) ทำการศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อการมีส่วนร่วมของนักเรียน (Students' participation) โดยศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) และภาวะผู้นำแบบแบ่งปันปันส่วน (distributive

leadership) โดยมีตัวแปรคั่นกลางคือ การเรียนรู้ขององค์การ (Organizational learning) และการปฏิบัติงานของครู (teachers' work) พบว่าอัตราการมีส่วนร่วมของนักเรียนสูงขึ้นและนักเรียนได้รับความสำเร็จมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bruggencate et al. (2012) ซึ่งศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนผ่านตัวแปรคั่นกลาง วัฒนธรรมโรงเรียน การจัดองค์การในโรงเรียน และการปฏิบัติงานของครู ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของผู้บริหารที่ส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพของผู้เรียนมีขนาดอิทธิพลสูงขึ้น

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) มีความหมาย กว้างกว่าคำว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (shared leadership) แต่เป็นวิวัฒนาการของแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งเปลี่ยนไปจากการให้ความสำคัญต่อผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวหรือกลุ่มเดียว ไปสู่ภาวะผู้นำที่กระจายไปยังบุคคลอื่นทั่วทั้งองค์กร ในลักษณะที่มีความสัมพันธ์ต่อกันแบบโครงข่ายใยแมงมุมของภาวะผู้นำ (web of leadership) (Spillane, 2006) ซึ่ง Fullan (2001) เชื่อว่า ผู้นำที่ดีต้องสร้างผู้นำที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำสถานศึกษา ที่จะต้องเตรียมผู้นำรุ่นต่อไป (next generation) ไว้รองรับความต้องการของโรงเรียนในอนาคต โดยแนวคิดการกระจายภาวะผู้นำ น่าจะเป็นทางเลือกที่ดีทางหนึ่งในกระบวนการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้แก่สถานศึกษา ส่วน Yukl (2002) ก็ได้ให้ความหมายว่าของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือการมีมุมมองที่หลากหลาย (ความเป็นผู้นำเพียงคนเดียว) ซึ่งเป็นการได้รับความเชื่อมั่นอย่างซ้า ๆ โดยความหมายแล้วหมายถึงกระบวนการที่มีส่วนร่วมของการเพิ่มประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลและเพิ่มสมรรถนะในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แทนที่จะเป็นผู้นำเพียงคนเดียวซึ่งสามารถแสดงโครงสร้างที่จำเป็นของภาวะผู้นำ โดยโครงสร้างนั้นได้ถูก กระจายไปยังสมาชิกคนอื่นที่แตกต่างกันในทีมหรือในองค์กร Raelin (2008) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ หมายถึงสถานการณ์หรือบริบทขององค์กรที่มีผู้นำหลายคน (multiple leaders) ที่ต่างหมุนเวียนเข้ามารับ บทบาทความเป็นผู้นำ ในส่วนงานที่ตนถนัดหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นแนวคิดเหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมแบบที่ทีมงานที่บริหารจัดการเบ็ดเสร็จในตนเอง หรือ Self-Managed Team (SMT) นอกจากนี้ Evers & Lakomski (2000) ยังกล่าวว่าในองค์กรแห่งการเรียนรู้ (หรือโรงเรียนแห่งการเรียนรู้) จำเป็นต้องมีทั้งภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและความรู้ (distributed leadership and knowledge)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครู ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (teacher) มา เป็น “ครูฝึก” (coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (learning facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (class room) มาเป็นห้องทำงาน (studio) เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและ ทำงานร่วมกัน เปลี่ยนจากการเรียนแบบ เน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน PLC จะเป็นเครื่องมือเอาเกียรติภูมิของครูกลับคืนมาไม่ต้องรอให้ ใครหยิบยื่นให้ แต่ทำโดยลงมือทำ ครูแต่ละคนลงมือศึกษาทักษะเพื่อการ ดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning) ทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Teaching) (วิจารณ์ พานิช, 2554) การเปลี่ยนเช่นนี้เป็น สัญญาณเตือนว่าการทำงานและการเรียนรู้ของวิชาชีพครูไม่สามารถทำอย่างโดดเดี่ยวแบ่งแยกกันทำตามสายงาน หรือทำงานภายในกรอบแนวคิดเดิมที่มุ่งเน้นเนื้อหาเพื่อสอนมากกว่าการเรียนรู้ จึงเป็นเหตุให้มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรแบบโรงเรียนที่เรียกว่า PLC อย่างหลากหลายรูปแบบ ในบริบทต่าง ๆ ของแต่ละประเทศที่ตื่นตัวเพื่อเปลี่ยนผ่านให้ทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ทั้งกรณีศึกษากลุ่ม ศึกษาทเรียน หรือ Lesson study ในประเทศญี่ปุ่น การพัฒนา วิชาชีพรูปแบบ Problem-solving groups ของประเทศฟินแลนด์ และการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบ Lesson group and research group ในเมืองเซียงไฮ้ และ PLC แห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ “Teach less, Learn more” ในประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น เป็นรูปแบบ PLC ที่หลากหลาย และล้วนมุ่งเน้นการปฏิรูป การจัดการเรียนรู้ผ่าน PLC แบบร่วมแรงร่วมใจกันอย่างจริงจัง บนฐานงานจริงมากกว่า การอบรมนอกร่างงาน อย่างไรก็ตาม องค์ความรู้เกี่ยวกับ PLC ในประเทศไทยยังเป็นแนวคิดที่ยังไม่แพร่หลาย เฉพาะกลุ่มโรงเรียนที่มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้ PLC เพื่อพัฒนาวิชาชีบบนฐานงานจริงภายใน โรงเรียนเป็นหลัก จึงได้มีการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสารทางวิชาการทั้งภายใน และต่างประเทศ สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญ ความหมาย การแบ่งระดับ PLC และองค์ประกอบ PLC ในบริบทสถานศึกษา โดยหวังว่าแนวคิด นี้จะสามารถจุดประกายความสนใจในการประยุกต์แนวคิด PLC ในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบที่เน้น ผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557)

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Speck, 1999) ผู้บริหารจะต้องใช้กระบวนการความร่วมมือกระตุ้นการมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงระหว่างครู ให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน องค์ประกอบของกระบวนการความร่วมมือเป็นการรวมเอาความเป็นหมู่คณะ การแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การวางแผน การสะท้อนกลับ และการประเมินผล ความเกี่ยวข้องกับผู้ปกครองชุมชน เป็นสิ่ง ที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูต้องได้รับการพัฒนาไปสู่มืออาชีพที่สามารถตัดสินใจ ได้ด้วยตัวเองที่จะปรับปรุงการเรียนรู้สำหรับนักเรียน การสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเป็นเรื่องที่ยากและใช้เวลานาน เริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการ เป็นสถานศึกษาและพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมสำหรับชุมชนสถานศึกษา โดยผ่านการนิยามที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน ครู สมาชิกในคณะทำงาน และ บุคคลอื่น ๆ ในชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด ที่จะเอื้อให้ครูมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีอิทธิพลที่จะสร้างโอกาส และกระตุ้นให้ครูและนักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารที่มีทักษะ ความเป็นผู้นำ มีความรู้ และความตั้งใจ เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ประสานความร่วมมือทำให้ บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลต่อการปฏิบัติงานสอนของครู ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในที่สุด ทั้งนี้ หัวใจสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้กระบวนการ PLC ประสบความสำเร็จได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง หนุนเสริมโดยการเป็นที่ปรึกษาให้บุคลากรครู มีกำลังใจและแรงผลักดันในการทำงานร่วมกัน รวมถึง สามารถชี้แนะทิศทางขับเคลื่อนกระบวนการได้ เพื่อให้กระบวนการ PLC มีความต่อเนื่องและยั่งยืน

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) จะ พบว่า การให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนนั้น เป็น แนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็น การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบ การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลผู้เรียน ให้ตรงตามความต้องการของตัวผู้เรียนเองและต่อสังคม

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษาเพราะนอกจากจะเป็นบุคคลที่รับผิดชอบผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดแล้วยังเป็น ผู้นำเอาแนวนโยบายแห่งรัฐ และกระทรวงศึกษาธิการ ลงสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนกระบวนการในการปฏิบัติงานย่อมต้องเกี่ยวข้องกับประสานสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

บุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำจึงเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำพาสถานศึกษาเดินไปตามทิศทางตามแผนนโยบายแห่งรัฐ และกระทรวงศึกษาธิการตามทิศทางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ตามสภาพบริบทของสถานศึกษา และตามสถานการณ์บริบทของประเทศไทย รวมทั้งจังหวัดสมุทรสาครเป็นเขตให้บริการทางวิชาของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดได้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community) ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 25 โรงเรียน จำนวน 200 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 25 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างใน ธานินทร์ ศิลปจารุ, 2557) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ด้วยการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของ การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร”

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้บรรลุผลในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยเครื่องมือ คือ แบบสอบถามความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับครูที่ปฏิบัติการสอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บจาก

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบ แบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ด้วยตัวเอง

3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพื้นฐาน โดย การแจกแจงความถี่ของข้อมูล และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ในภาพรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แสดงว่า	ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 แสดงว่า	ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 แสดงว่า	ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 แสดงว่า	ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แสดงว่า	ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในภาพรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วง ระดับคะแนน (Class Interval) (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แสดงว่า	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาการ ปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 แสดงว่า	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษามีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 แสดงว่า	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษามีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 แสดงว่า	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษามีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แสดงว่า	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษามีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำเอาค่าไปเทียบกับเกณฑ์ (ซูกรี วงศ์รัตน์, 2553) แปลความหมายระดับค่าความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71-1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.31-0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01-0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เท่ากับ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าความถี่ และร้อยละ ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม(n=132)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	43	32.58
1.2 หญิง	89	67.42
รวม	132	100.00
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 30 ปี	34	25.76
2.2 อายุ 31 – 40 ปี	48	36.36
2.3 อายุ 41 – 50 ปี	28	21.21
2.4 อายุ 51 ปีขึ้นไป	22	16.67
รวม	132	100.00
3 ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	92	69.70
3.2 ปริญญาโท	40	30.30
รวม	132	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	34	25.76
4.2 5 – 10 ปี	62	46.97
4.3 11 – 15 ปี	22	16.67
4.4 มากกว่า 15 ปี	14	10.60
รวม	132	100.00

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมี 132 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 67.42 อายุ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ 5-10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 46.97

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมทุกด้าน ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมทุกด้าน

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice)	4.33	1.01	มาก	3
2. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)	4.40	1.07	มาก	2
3. ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture)	4.51	1.01	มากที่สุด	1
รวม	4.41	1.03	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.41, S.D. = 1.03)

เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) (\bar{X} = 4.51, S.D. = 1.01) มี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) (\bar{X} = 4.40, S.D. = 1.07) และด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice) (\bar{X} = 4.33, S.D. = 1.01) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมทุกด้าน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมทุกด้าน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)	4.24	1.01	มาก	3
2. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)	4.41	0.90	มาก	2
3. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)	4.45	0.98	มาก	1
4. ด้านโครงสร้างสนับสนุน (Supportive structure)	4.22	0.99	มาก	4
รวม	4.38	0.97	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมทุกด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.97)

ถ้าพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) (\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.98) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) (\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.90) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) (\bar{X} = 4.24, S.D. = 1.01) และด้านโครงสร้างสนับสนุน (Supportive structure) (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.99) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปรากฏดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

	PLC	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	รวม	P
DLS		(r)	(r)	(r)	(r)	(r)	
X ₁		7 (30.435)	8 (24.242)	12 (23.077)	4 (16.667)	31 (23.485)	.000
X ₂		5 (21.739)	16 (48.485)	14 (26.923)	8 (33.333)	43 (32.576)	.000
X ₃		11 (47.826)	9 (27.273)	26 (50.000)	12 (50.000)	58 (43.939)	.000

ตารางที่ 4 (ต่อ)

PLC	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	รวม	P
DLS	(r)	(r)	(r)	(r)	(r)	
รวม	23	33	52	24	132	.000
	(100.000)	(100.000)	(100.000)	(100.000)	(100.000)	

** p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในแต่ละด้าน มีค่าระหว่าง 16.667 ถึง 50.000 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เท่ากับ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 30.435 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมเท่ากับ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 24.242 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ เท่ากับ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 23.077 ด้านโครงสร้างสนับสนุน เท่ากับ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.667

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจด้านวิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์กับกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เท่ากับ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 21.739 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม เท่ากับ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 48.485 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ เท่ากับ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.923 ด้านโครงสร้างสนับสนุน เท่ากับ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 33.333

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เท่ากับ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 47.826 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม เท่ากับ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 27.273 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ เท่ากับ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 50.000 ด้านโครงสร้างสนับสนุน เท่ากับ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 50.000

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
ตัวแปรที่ศึกษา

(X ₁)	1.00							
(X ₂)	.708**	1.00						
(X ₃)	.684**	.557**	1.00					
(Y ₁)	.640**	.574**	.675**	1.00				
(Y ₂)	.572**	.640**	.633**	.712**	1.00			
(Y ₃)	.660**	.511**	.684**	.557**	.633**	1.00		
(Y ₄)	.485**	.647**	.685**	.607**	.675**	.742**	1.00	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{rd}) กับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา (Y_{rd}) โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีขนาดความสัมพันธ์ ($r = .625$)

เมื่อพิจารณารายด้านของ X_{rd} (X_1-X_3) กับ Y_{rd} (Y_1-Y_4) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขนาดความสำคัญอยู่ระหว่าง ($r = .485-.742$) อยู่ในระดับปานกลาง คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ X_3 กับ Y_3 ($r = .684$) ซึ่งก็คือ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ X_1 กับ Y_4 ($r = .485$) ซึ่งก็คือ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ กับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาด้านโครงสร้างสนับสนุน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ 5-10 ปี
2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ตามลำดับ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และด้านโครงสร้างสนับสนุน ตามลำดับ
4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม กับด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ มีขนาดความสัมพันธ์สูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ตามลำดับ

1.1 ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรในสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะครูทำให้ครูเกิดแนวคิด มุมมองใหม่ สร้างความเชื่อมั่นให้กับคณะครูเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี ความเชื่อ ความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่ต้องการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาให้สำเร็จอีกทั้งเป็นกระบวนการของการช่วยให้ความพยายามของคณะครูทั้งหมดได้บรรลุถึง เป้าหมายที่มีร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Yukl (2002) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการกระตุ้นจิตใจ (inspire) ให้บุคคลอื่นทำงานให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงสมยศ นาวิกาน (2546) กล่าวว่าภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2546) เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถหรือ กระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน สามารถกระตุ้นจูงใจ ให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับ และทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้นในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถานศึกษามีระบบการดำเนินการจัด ประชุม อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ มีหลักสูตรที่ทันสมัย และสามารถปรับแก้ ได้ตามความเหมาะสม กับสภาพความต้องการของผู้เรียนและ ชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการ เรียนรู้ตามมาตรฐานสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนยพร บุญรักษา (2553) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการที่หลากหลายในการสอน มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้กับนักเรียน และรู้ความต้องการของนักเรียน มีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างครูและนักเรียน มีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อมาปรับปรุง การเรียนการสอน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชฎีกา นครสูงเนิน (2556) ผู้บริหารและ ครูใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการสอน มีหลักสูตรที่ทันสมัยมีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ตามความต้องการของนักเรียน มีบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นระหว่างครูกับนักเรียน

1.3 ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีระบบการดำเนินงานในการกำหนดค่านิยม และสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ร่วมสร้างสัมพันธ์ความผูกพันระหว่างกัน ริเริ่ม สร้างสรรค์กระบวนการทำงาน ใหม่ ๆ เพื่อผลักดันให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Bruggencate *et al.* (2012) ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีต่อความสำเร็จของผู้เรียน ผ่านตัวแปรคั่นกลางได้แก่วัฒนธรรมโรงเรียน การจัดการองค์การในโรงเรียน และการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 97 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นแบบเชิงระบบเปิด มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและค่าเฉลี่ย ของคะแนนสอบของนักเรียนผ่านการกำหนดทิศทางในการพัฒนา และการปฏิบัติงานของครู และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนะ บัวสนธ์ และคณะ (2551) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย วัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาพิเศษโลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติของปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนและ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่มี การปฏิบัติอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ความเอื้ออาทร และมีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนการพัฒนา องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ปฏิบัติเป็นลำดับแรกได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

ทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงสอดคล้องกับนิรันดร์ สุธีนิรันดร์ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในศตวรรษที่ 21 พบว่าด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูประจำการได้ร่วมกันแสวงหาแนวทางการส่งเสริมในการส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูในการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพในการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ และในการพัฒนาข้าราชการครูการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายโดยใช้ทักษะชีวิตและทักษะงานอาชีพที่มีการพัฒนาในศตวรรษที่ 21

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และด้านโครงสร้างสนับสนุน ตามลำดับ

2.1 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรในสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานของครูในสถานศึกษา สิ่งที่มีความสำคัญจำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ขาดไม่ได้คือเรื่องของภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากครูมีภาวะผู้นำที่สูงย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ซึ่ง Elmore (2000) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของ Elmore มุ่งไปที่การปรับปรุงการศึกษาและสมรรถนะของโรงเรียนเป็นหลัก Elmore ยังอธิบายว่าความเป็นผู้นำเหมือน “การให้คำแนะนำและทิศทางแก่ผู้ตามที่มีความรู้ความชำนาญในองค์กร” ทั้งนี้ Yukl (1989) ยังได้กล่าวว่า “ผู้นำควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเพิ่มค่าตอบแทนที่มีคุณค่าเป็นรางวัลที่เขาสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและควรช่วยให้หนทางสู่ความสำเร็จนี้ง่ายพอที่จะพยายามเดินไป โดยช่วยลดอุปสรรคและแก้ปัญหาของงาน นอกจากนั้นควรเพิ่มโอกาสให้ลูกน้องแต่ละคนได้มีโอกาสที่จะมีความพึงพอใจที่จะประสบความสำเร็จ เช่นนี้ รวมทั้งผู้นำควรสร้างความพึงพอใจให้กับลูกน้อง โดยเฉพาะความพึงพอใจในตัวผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลทวัฒน์ พิมพ์สกุล (2556) กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญและรับฟังเรื่องราวความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองตามความสามารถและความถนัดความสนใจผู้บริหารอำนวยความสะดวกแนะนำให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมในสถานศึกษาและปฏิบัติหน้าที่ ต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2.2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานหากครูมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการทำงาน จะทำให้ได้ครูเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติย่อมทำให้ครูรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งครูก็จะเกิดความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ดังที่ร้อยขวัญพุดธ มุ่งมาจน (2555) ได้ศึกษาเรื่องการบูรณาการองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นของ 4 ชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเสนอรูปแบบใหม่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ กล่าวถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นของ 4 ชุมชนเป้าหมายจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) การเรียนรู้

ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติโดยมีภาวะผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อน 4) การพัฒนาด้านจิตใจและ
วัตถุ 5) ความพึงพอใจของสมาชิก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) ได้ทำการ
วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน
สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมาคือ การเรียนรู้
ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ และการมีเงื่อนไขที่สนับสนุนตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ
ด้านการสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน โดย ภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน
สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ
ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน และด้านการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ
และด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ตามลำดับ ในส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการใช้กิจกรรม
การเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ
การสอนของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

2.3 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีวัฒนธรรมการดำเนินงานที่ยึดหลักการและเหตุผลมากกว่า ตัวบุคคล ในการ
สร้างวัฒนธรรม ความเชื่อมั่น ความศรัทธาความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ การให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างเพื่อนครูเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการ
เรียนรู้ สอดคล้องกับ พัชรา เดชโสม (2562) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของของชุมชนในการนำนโยบายลด
เวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนนาร่องในเขตธนบุรี พบว่า มีแนวทางที่สำคัญ โดย
พิจารณาจากประเด็นที่สำคัญแต่ละด้าน ดังนี้ ควรมีการจัดประชุมหรือมีกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร
สถานศึกษาและคณะครูกับผู้นำชุมชนเพื่อวางแผนพัฒนาการศึกษาและการจัดกิจกรรม ควรให้การ
สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ควรให้การสนับสนุนอบรมเรื่องหลักสูตรจาก
ภาครัฐ ควรมีการให้ข้อเสนอแนะในการช่วยแก้ปัญหาให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่าง
มีคุณภาพ ควรมีการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยให้กับโรงเรียน ควรร่วมเป็น
คณะกรรมการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของ
โรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปะและ
วัฒนธรรมท้องถิ่น และของชาติ ควรส่งเสริมการใช้วิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ด้าน
วิชาชีพในท้องถิ่นมาให้ความรู้กับนักเรียนและควรประสานกับประชาชน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ
และเอกชนให้เข้ามาร่วมกันพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน ควรรับทราบและให้
ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียน และควรส่งเสริมสนับสนุนให้
คณะกรรมการได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพในการช่วยเหลือกิจกรรมของโรงเรียน รวมถึง
แนวคิดของ Hord (1997) โรงเรียนที่ดึงเอาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่
สร้างขึ้นใหม่ และได้รับการสนับสนุนจาก ครู ผู้บริหารให้ได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น
ทำให้ผู้เข้าร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวความคิด เกิดความท้าทายในการสรุป และแปล
ความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกันเมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง (จากหนังสือ บทความ

หรือวิดีโอ) ถือว่าเป็นแหล่ง ความรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนกันเพื่อจะเกิดความรู้ และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัวก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ก่อให้การกระตุ้นมากขึ้น

2.4 ด้านโครงสร้างสนับสนุน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานต่อครู บุคลากร และชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี และเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาต้องการ สอดคล้องกับ ดลนภา วงษ์สิริ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอน ของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน อยู่ใน ระดับมาก ทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมา คือ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ และการมีเงื่อนไขที่สนับสนุนตามลำดับ ส่วนด้านที่ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน และด้านการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของ นักเรียน มีประสิทธิภาพ และด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ตามลำดับ ในส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศุภกานต ประเสริฐรัตน์ (2555) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยความไว้วางใจมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำแบบกระจาย อำนาจเท่ากับ 0.85 รองลงมาคือ ปัจจัยความร่วมมือ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05 ตามลำดับ และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยเชิงสาเหตุ ทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ร้อยละ 74

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1.1 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการกระตุ้น ครูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นตนเองกล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยความมั่นใจ

1.2 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นครูให้มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

1.3 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะให้ครูมีส่วนร่วมในการร่วมปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

1.4 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นตนเองกล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยความมั่นใจ

1.5 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักและความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งส่วนตนและส่วนรวม

1.6 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรสร้างแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.7 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านโครงสร้างสนับสนุน ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีส่วนผสมมีหนังสืออย่างเพียงพอในการค้นคว้าหาความรู้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงลึกมาเปรียบเทียบกับกรวิจัยเชิงปริมาณหรือเพื่อเป็นการสนับสนุน หรือเป็นการหักล้างสิ่งที่ค้นพบไปแล้ว

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปีงบประมาณ 2562 ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการพิจารณาทุนสนับสนุนการวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา ที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.

ณัฐภา นครสูงเนิน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. ปรินญามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ณัลดวัฒน์ พิมพ์สกุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนบ้านบึงตะกุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)
- ดลนภา วงษ์สิริ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอน ของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราช ภัฏเลย.
- ธัญพร บุญรักษา (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 17). นนทบุรี : เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมสโปรดักส์.
- นิรันดร์ สุธีนิรันดร์. (2561). แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในศตวรรษที่ 21. *ครุศาสตร์สาร*, 12(1), 147-171.
- พัชรา เดชโฮม. (2562). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการนำนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ไปสู่การ ปฏิบัติของโรงเรียนนาร่องในเขตธนบุรี. *ครุศาสตร์สาร*, 13(1), 133-148.
- พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- ร้อยขวัญพุทธ มุ่งมาจน. (2555). การบูรณาการรูปแบบองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน ราชธานีอโศก จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเสนอรูปแบบใหม่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้. ปรัชญาดุสิต บัณฑิต สาขาพัฒนบูรณาการศาสตร์ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- รัตนะ บัวสนธ์ และคณะ. (2551). การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย นครสวรรค์.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อ การพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(1), 93-102.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตาตาพาล์บลีเคชั่น จำกัด.
- ศุภกานต์ ประเสริฐรัตนะ. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Bruggencate, G. T. et al. (2012). Modeling the Influence of School Leaders on Student Achievement : How Can School Leaders Make a Difference?. *Educational Administration Quarterly*. 48, 699.
- Elmore, R. (2000). *Building a new structure for school leadership*. Washington DC: The Albert Shanker Institute.
- Evers, C. W., and Lakomski, G. (2000). *Doing Educational Administration*. Oxford : Pergamon.

- Fullan, M. (2001). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Leithwood, K., Jantzi, D., Earl, L., Watson, N., Levin, B., & Fullan, M. (2004). Strategic leadership for large-scale reform: The case of England's national literacy and numeracy strategies. *Journal of School Leadership and Management*, 24(1), 57-80.
- Mulford, B. and H. Silins. 2003. "Leadership for organisational learning and improved student outcomes -What do we know?". *Cambridge Journal of Education*, 33(2), 175-195.
- Raelin, J. D. (2008). *Resistance to change*. Germany : VDM Verlag.
- Speck, M. (1999). *The principalship: building a learning community*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Spillane, J.P..(2006) "Investigating School Leadership Practice: A Distributed Perspective." *Educational Research*, 30(3) (April), 23-28
- Witziers, B., R. J Bosker. and M. L. Kruger. (2003). "Educational leadership and student achievement: The elusive search for an association." *Educational Administration Quarterly*, 39(3), 398 -425.
- Yukl. G. (1989). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- _____. (2002). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River: Prentice Hall.(102): 34-39.