

แบบเสนอขออนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ (ฉบับเต็ม)

หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ระดับปริญญาโท วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ

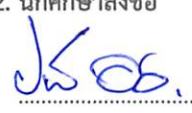


ระดับปริญญาเอก วิทยานิพนธ์ แบบ 1.1 แบบ 2.1


เข้าศึกษา ภาคการศึกษาที่.....1../...2560..... พันสภาพ ภาคการศึกษาที่.....1../...2565.....

สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพครู

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
นายปานะพันธ์ อินทร์อำ 60B54650104	ชื่อเรื่องภาษาไทย ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	1. กรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ ประธาน รศ.ดร.อรสา จรุงธรรม กรรมการ
	ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ Servant Leadership of the School Administrators and Professional Learning Community of The Office of Education Service in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province	2. นักศึกษาลงชื่อ  (นายปานะพันธ์ อินทร์อำ) 29 มิ.ย. 2564
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ความเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการ ให้บริการทางการศึกษา และเป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ จะสามารถนำพาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ลักษณะของภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมจึงควรมีลักษณะการอำนวยความสะดวก มีการควบคุมร่วมกัน ทำตัวเสมือนผู้ให้บริการ เพื่อให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการของภาวะผู้นำใ้บริการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามแนวคิดของภาวะผู้นำใ้บริการจะมองข้ามหรือไม่สนใจการแข่งขัน แต่จะใช้แบบแผนหรือ วิธีการ ตัดสินใจของกลุ่ม โดยให้ความสำคัญหรือรับรู้ถึงคุณค่าของ ผู้ร่วมงาน ใส่ใจในการ	3. ประธานที่ปรึกษาลงชื่อ  (ผศ.ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์) 29 มิ.ย. 2564
		4. ประธานหลักสูตรลงชื่อ  (ผศ.ดร. ออเพนร์ ชัยนิน) 29 มิ.ย. 2564

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ วันที่ 29 มิ.ย. 2564

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน ซึ่งผลที่ตามมาจะทำให้ห้องค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาอีกประการหนึ่งคือ การหาวิธี ที่จะทำให้ โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และสอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น</p>	
	<p>คำถามการวิจัย</p> <p>-</p>	
	<p>วัตถุประสงค์การวิจัย</p> <p>1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา</p> <p>2 เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา</p> <p>3 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา</p> <p>4 เพื่อเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา</p> <p>5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา</p>	
	<p>สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)</p> <p>1. ครูที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน</p> <p>2. ครูที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน</p> <p>3. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่างกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา</p>	

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ วันที่...29 มิ.ย. 2564...

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>ข้อจำกัดของการวิจัย (ถ้ามี)</p> <p>-</p> <p>กรอบแนวคิดในการวิจัย (โปรดระบุชื่อนักคิด แนวคิด ทฤษฎี และ ปี พ.ศ. ของแต่ละตัวแปร)</p> <p>ภาวะผู้นำใฝ่บริการ ของกรีนลีฟ (2005) ซึ่งประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้ 1) การฟัง 2) การมี ความรู้สึกร่วม 3) การเยียวยารักษา 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างมนทัศน์ 7) การมองการณ์ไกล 8) การรับผิดชอบดูแล 9) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และ 10) การสร้างชุมชน</p> <p>ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของฮอร์ด (1997) ซึ่งประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม 2) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การสร้างสรรค์ร่วมกัน 4) เจือใจที่สนับสนุน 5) การฝึกฝนตนเองร่วมกับผู้อื่น</p> <p>คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย (นิยามเชิงปฏิบัติการ)</p> <p>1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง กระบวนการของพฤติกรรมของบุคคล ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น การให้ความช่วยเหลือ ให้บริการเพื่อนร่วมงานในด้านต่าง ๆ รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำ โดยมองผ่านผลประโยชน์ส่วนตนและปรารถนาที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นมากกว่าปรารถนาอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ที่จะควบคุมผู้อื่น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นตัวกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพยกย่องและเกิดความรู้สึกที่อยากจะร่วมงานด้วยอย่างเต็มใจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน โดยแบ่งเป็น 10 คุณลักษณะ ได้แก่</p> <p>2. การฟัง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจ เปิดรับฟังคำพูดของครู โดยการสนับสนุนให้ครูทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และสามารถตระหนักรู้สามารถพูดโน้มน้าวใจสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน รับฟังทุกข้อมูลอย่างเป็นกลาง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามความจำเป็นของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น</p> <p>3. ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีทัศนคติที่ดีต่อครู มีความเมตตา กรุณา เข้าใจความรู้สึกของครู เอาใจใส่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับครู มีความปรารถนาดีต่อครู ยอมรับ</p>	

ลงชื่อ.....



.....อาจารย์ที่ปรึกษา

.....วิทยานิพนธ์

.....การค้นคว้าอิสระ

วันที่...../...../..... 29 มิ.ย. 2564

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>และเคารพในความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวบุคคล เชื่อมมั่นในศักยภาพ และให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>4. การเยี่ยวยารักษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่สนใจ ครูอย่างแท้จริง มีความจริงใจ กล้าเผชิญความเป็นจริงภายในตนเอง ทั้งด้านบวกและด้านลบของตน รู้จักตัวตนที่แท้จริง สามารถกระตุ้น และให้กำลังใจตนเองและครู ส่งผลให้ครูมีสุขภาพทางจิตใจและร่างกายที่ดีขึ้นจากความกังวล มีมุมมองในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ให้คำปรึกษาคำแนะนำทั้งเรื่องงานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัว</p> <p>5. การตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง รู้จุดแข็งจุด อ่อนของตนเอง สามารถประเมินตนเองก่อนตัดสินใจเผชิญกับปัญหาไตร่ตรอง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตัว ได้ตามสถานการณ์ แก้ปัญหาอย่างมีสติรอบคอบและจัดการกับอารมณ์ ของตนเองได้ โดยตระหนักถึงคุณค่าของทุกคนเพื่อให้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ตระหนักถึงความรู้สึกร่วมของครูในการปฏิบัติงานให้มีความสุข รับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้เป็นดี มีทักษะความรู้ ความเข้าใจใน เรื่องต่างๆ รอบตัว มีศีลธรรม จรรยาบรรณ มีค่านิยมที่ดีเป็นแบบอย่าง ให้กับครู</p> <p>6. ด้านการโน้มน้าวใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถจูงใจให้ครูพร้อมที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มี วาทศิลป์ในการพูดโน้มน้าวใจให้ ครูร่วมกันปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและมีแนวคิดร่วมมือกันแบบประชาธิปไตย มี การสร้างขวัญกำลังใจและการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ จนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย</p> <p>7. การสร้างมโนทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการกำหนดกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย หรือ กำหนดทิศทางในการพัฒนาโรงเรียน และสามารถสร้างเสริมให้ครู เข้าใจโดยการอธิบายกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย หรือกำหนด ทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน มีความคิดในการพัฒนา โรงเรียนตามลำดับความสำคัญของงาน ใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงใน ปัจจุบันสร้างภาพอนาคต สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจจะ</p>	

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ วันที่..... 29 มิ.ย. 2564

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>เกิดขึ้นในอนาคต ผักผ่นและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ บริหารงาน อย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>8. การมองการณ์ไกล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงาน โดยใช้ข้อมูลจาก ประสบการณ์ในอดีตและสภาพปัจจุบันมาวิเคราะห์แนวโน้มของ สถานการณ์ในอนาคต ทำให้สามารถคาดการณ์สถานการณ์ต่างๆ ที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต และนำข้อมูลต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตมา วางแผนเพื่อป้องกันปัญหาไว้ล่วงหน้า มีการเตรียมความพร้อม มีการ วางแผนกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การได้ชัดเจน และกำหนด แนวทางปฏิบัติให้แก่ครูได้อย่างเหมาะสม สามารถทำให้ครูเข้าใจ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียน และใช้เป้าหมายและทิศ ทางการทำงานเป็นแรงจูงใจ ช่วยให้บุคคลากรในองค์การเข้าใจทิศทาง ในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>9. การรับผิดชอบดูแล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มี ความเอาใจใส่ ดูแลสวัสดิการของครู จริงใจและเปิดเผย ข้อมูลแก่ครูใน การปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ร่วมแก้ปัญหา คอยให้คำปรึกษา มอบหมายงานและความรับผิดชอบ มอบอำนาจใน การตัดสินใจ พร้อมทั้งการจัดสรรทรัพยากรและสวัสดิการเพื่อให้ครูมี ความพร้อมในการปฏิบัติงาน คอยให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการ ปฏิบัติงานจนบรรลุผล</p> <p>10. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่อุทิศตนเพื่อการพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพ เสียสละเวลาในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถและมี ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของครูโดย การมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความสามารถ ความถนัด ของแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน พร้อมทั้ง ผลักดันให้ประสบความสำเร็จที่สูงกว่าความคาดหวัง การให้เวลาและ จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับครูในการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน</p> <p>11. การสร้างชุมชน พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถ ในการสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นทีม ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิด</p>	

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ วันที่..... 29 มิ.ย., 2564

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>ความรัก ความสามัคคี ให้ความยุติธรรมกับครูทุกคน ส่งเสริมครูให้มีความสามัคคีมีน้ำใจ พึ่งพาช่วยเหลือกัน เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยให้ทุกคนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร</p> <p>12. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยการแบ่งปันข้อมูล ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแนวทางการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน ซึ่งลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะสำคัญที่สำคัญอยู่ 5 ประการดังนี้</p> <p>13. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน และภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยใช้หลักประชาธิปไตย และนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการตัดสินใจในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนร่วมกัน และสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาดตนเองทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาโรงเรียน</p> <p>14. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านนโยบาย และโครงการต่างๆ ที่จะจัดทำขึ้น โดยเฉพาะด้านแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญตามศักยภาพของแต่ละคน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของโรงเรียน</p> <p>15. การสร้างสรรค์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนวางแผนการทำงานด้านต่างๆ ร่วมกัน ส่งผลให้โรงเรียนมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ทราบความต้องการของนักเรียนเนื่องจากครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน</p> <p>16. เจือปนใจที่สนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารสร้างเจือปนใจให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย สนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น</p>	

ลงชื่อ..... อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ วันที่..... 29 มิ.ย. 2564

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>17. การฝึกฝนตนเองร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารมีการลดช่องว่างระหว่างครูผู้สอนกับครูผู้สอน และครูผู้สอนกับนักเรียน โดยให้มีการนิเทศการสอนระหว่างเพื่อนครู ครูผู้สอนและนักเรียนมีการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันระหว่างครูกับนักเรียน สร้างความนับถือและสร้างความไว้วางใจให้แก่กันนักเรียน มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้</p> <p>18. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีการจำแนกเป็น 3 ขนาด ซึ่งเป็นการรวบขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่กับใหญ่พิเศษเข้าด้วยกัน เนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนน้อย จากเดิมที่มีการจำแนกเป็น 4 ขนาด ดังนี้</p> <p>สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน) ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 600 คน) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 – 1,500 คน) และใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,500 คนขึ้นไป)</p> <p>จึงเหลือเพียง 3 ขนาด ดังนี้</p> <p>สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน) ขนาดกลาง (นักเรียน 121– 600 คน) ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ (นักเรียน 601 – 1,501คนขึ้นไป)</p> <p>วิธีดำเนินการวิจัย (โดยย่อ)</p> <p>1.ระเบียบวิธีวิจัย (เชิงปริมาณ)</p> <p>2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง</p> <p>ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งหมด 4,499 คน จำนวน 335 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน จำนวน 168 โรงเรียน</p> <p>3.ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>ขนาดสถานศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p>	

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ วันที่ 20 มิ.ย. 2564

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>4.วิธีการสุ่มตัวอย่าง สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)</p> <p>5.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)</p> <p>6.การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง</p> <p>7.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าร้อยละ (Percentage) 2. ค่าเฉลี่ย (Mean) 3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 4. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถาม 5. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) 6. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA ; F-test) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) 7. การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ด้วยสถิติ t-test <p>ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของตนเอง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาได้ 3 สถานศึกษาสามารถนำข้อมูลในงานวิจัยนี้ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันจะส่งผลให้บุคลากรรวมถึงผู้เรียนสามารถพัฒนา ตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 	

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>เอกสารอ้างอิง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปาริชาติ เข่งแก้ว. (2563). อัญชลี วงศ์ใหม่. (2561). แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ - อัญชลี วงศ์ใหม่. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช - สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2562). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 ฉบับปรับปรุง 2562. - _____.(2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2)และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด. - Hord, S. M. Professional Learning Community : Communities of Inquiry and Improvement. Austin: Southwest Educational Development Laboretory, 1997. - Robert K. Greenleaf. (1955). Servant leadership. : a journey into the nature of legitimate power and greatness 	

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ วันที่ 29/11/2564