

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ธณัฐชา ปัญสังกา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ธณัฐชา ปัญสังกา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

21ST CENTURY ADMINISTRATORS' SKILLS EFFECTIVE TO PROFESSIONAL LEARNING COMMUNIITY OF SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

TANUTCHA PHUNSANGKA

A THESIS PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2022

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	:	**ธณัฐชา ปัญสังกา**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**รศ. ดร. บุญช่วย ศิริเกษ**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย .....

(พระมหาบุญนา ธานวีโร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ประธานกรรมการ .....

(รศ. ดร. ไชยา ภาวะบุตร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....

(รศ. ดร. บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ .....

(รศ. ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ .....

(ผศ. ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	**21ST Century Administrators' Skills Effective to Professional Learning Community of Schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1**
Student's Name	:	**Tanutcha Phunsangka**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2022**
Advisor	:	**Assoc. Prof. Boonchuay Sirikase**

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational)

Dean of the Faculty of Education .....
(Phramaha Boonna Ṭhānavīro, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee:

Chairman .....
(Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra)

Member (Advisor) .....
(Assoc. Prof. Boonchuay Sirikase)

Member .....
(Assoc. Prof. Dr. Pimon Sodium)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Chakgrit Podapol)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	:	**ธณัฐชา ปัญสังกา**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**รศ. ดร. บุญช่วย ศิริเกษ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษาระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 4) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 299 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มเป็นแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.926 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation

Coefficient) โดยรวมมีค่า ในระดับสูง เท่ากับ 0.748 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านเทคโนโลยี ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการสื่อสาร ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 56.70 (R^2 = 0.567) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.26886

จากผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังกล่าว เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 1.016 + 0.178(x_5) + 0.194(x_2) + 0.189(x_3) + 0.100(x_4) + 0.086(x_1)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z} = 0.267(x_5) + 0.233(x_2) + 0.230(x_3) + 0.123(x_4) + 0.112(x_1)$

คำสำคัญ: ทักษะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ;

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**21ST Century Administrators' Skills Effective to Professional Learning Community of Schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1**
Student's Name	:	**Tanutcha Phunsangka**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2022**
Advisor	:	**Assoc. Prof. Boonchuay Sirikase**

The objectives of the research were (1) to study the level of the 21st century skills of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 1, (2) to study the Professional Learning Community of the schools, (3) to study the relationship between the school administrators' 21st century skills and the professional educational community of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1, (4) to study the administrators' 21st century skills effective to the schools' professional educational community, and (5) to generate the predictive equation of the administrators' 21st century skills effective to the schools' professional educational community. The sample group was a total of 299 administrators and teachers under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 in the academic year of 2562, selected by Krejcie & Morgan sample size calculating table, including the stratified random sampling. The research instrument used for data collection was the five-level rating scale questionnaire, divided into two parts; the first on the administrators' 21st century skills with reliability of 0.959, and the second on the schools' professional educational community with 0.926.The statistics used for data analysis comprised the arithmetic mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and simple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The 21st century skills of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 was found to be totally and separately at a high level.

2. The professional educational community of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 was found to be totally and separately at a high level.

3. The relationship between the administrators' 21st century skills and the schools' professional educational community was positively correlated with each other at a high level (r = 0.748) with the statistical significance of 0.01.

4. The analysis of the 21st century skills of school administrators revealed that there were five skills; administration, leadership, technology, creativity and communication. The predictive power of all those five skills on the professional educational community of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 was found to be at a statistically significant level of 0.01. These five variables demonstrated the predictive power of 56.7 percent (R^2 = 0.567) on the professional educational community of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 with the Standard Error of Estimate (SEE) of ± 0.26886. As a result, the analysis of the administrators' 21st century skills effective to the schools' professional educational community could be written as the following equations.

The unstandardized predictive equation was written as

$$\hat{Y} = 1.016 + 0.178(x_5) + 0.194(x_2) + 0.189(x_3) + 0.100(x_4) + 0.086(x_1).$$

The standard predictive equation was written as

$$\hat{Z} = 0.267(x_5) + 0.233(x_2) + 0.230(x_3) + 0.123(x_4) + 0.112(x_1).$$

Keywords: Skill, School Administrator, 21st Century, Professional Learning Community

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร. บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอย กระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็น พระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้ คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ พระครูปลัดจักรพล สิรินธโร, ดร. ดร. กรรณิกา ไวโสภา นายเดช ปาจรียานนท์ ดร. วีระเดช มณีนพ และนายนิรุจน์ พักกระโทก ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความ กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้ คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี

ธณัฐชา ปัญสังกา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฐ**

สารบัญภาพ ..... **ฒ**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 3

1.3 คำถามการวิจัย 4

1.4 สมมติฐานการวิจัย 4

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 4

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 6

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **9**

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 9

2.1.1 ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 9

2.1.2 ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 11

2.1.3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 12

2.1.4 สังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 22

2.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 35

2.2.1 ความหมายการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 35

2.2.2 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 37

2.2.3 แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา 40

2.2.4 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 41

2.2.5 สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 47

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
	2.3.1 งานวิจัยต่างประเทศ	63
	2.3.2 งานวิจัยในประเทศ	65
บทที่ 3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**72**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73
	3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	74
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	75
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	75
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	77
บทที่ 4	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**78**
	4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	79
	4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	81
	4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	86
	4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	93
	4.5 ผลวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	96
บทที่ 5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**99**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	100
	5.2 อภิปรายผล	101
	5..3 ข้อเสนอแนะ	107

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บรรณานุกรม **109**

ภาคผนวก **115**

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... 116
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ..... 118
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out..... 124
ภาคผนวก ง ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)..... 126
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 128
ภาคผนวก ฉ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)..... 137
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)..... 145
ภาคผนวก ซ ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) 150

ประวัติผู้วิจัย **155**

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามที่ตั้งอำเภอ..... 73

4.1 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 80

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน 81

43 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร (x_1) โดยภาพรวมและรายด้าน 82

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความเป็นผู้นำ (x_2) โดยภาพรวมและรายด้าน 83

4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านเทคโนโลยี (x_3) โดยภาพรวมและรายด้าน 84

4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4) โดยภาพรวมและรายด้าน 85

4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการบริหาร (x_5) โดยภาพรวมและรายด้าน 86

4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน 87

4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (y_1) โดยภาพรวมและรายด้าน..... 88

4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม (y_2) โดยภาพรวมและรายด้าน..... 89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน (y_3) โดยภาพรวมและรายด้าน 90

4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (y_4) โดยภาพรวมและรายด้าน 91

4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (y_5) โดยภาพรวมและรายด้าน 92

4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (y_6)โดยภาพรวมและรายด้าน 93

4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 94

4.16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Y) ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม..... 96

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
4.1	สรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	97

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ปัจจุบันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันกลายเป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลาย ๆ เรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีตและความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาที่ดี เพราะการก้าวย่างที่ช้าจะทำให้เราเสียโอกาสอีกมากมาย การจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญซึ่งนอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญ เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561, หน้า 11) ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกการพัฒนาศักยภาพและขีดความ สามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า, 1)

การศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในอดีตที่ผ่านมาการจัดการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติและสร้างแรงบันดาลใจในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา ออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จและเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับผู้เรียน ดังนั้นการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูจะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน สิ่งที่ช่วยสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ก็ คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(Professional Learning Community) ที่เกิดการรวมตัวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 4) เพื่อสร้างการศึกษาที่เน้นคนมีปัญญาเพราะปัญญาของคนจะช่วยในการพัฒนาชาติ การศึกษาในยุคนี้ควรใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้เน้นการศึกษาผ่านปวงชนเป็นการศึกษาที่เน้นวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือ และรวมพลังการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง โรงเรียนต้องจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน ทักษะการคิดเพื่อสร้างความรู้ค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มีความคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือก และตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นรูปแบบของระบบที่คลี่คลายแบบเปิดที่มุ่งสู่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง คือเป็นยุคความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลง ถ่ายโอนและเชื่อมโยงทั่วถึงกันอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โรงเรียนจำเป็นต้องระดมทรัพยากรด้านบุคคลที่เป็นกำลังความสามารถร่วมกันในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนปรับตัวพัฒนาคุณภาพให้ทันและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตและการเรียนรู้ของนักเรียนรวมถึง ครูทุกคนในองค์กร ดังนั้นวิถีการเรียนรู้บนฐานการปฏิบัติในงานร่วมกันของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้งในระดับห้องเรียน ระดับโรงเรียน ระดับกลุ่มโรงเรียน จนถึงระดับชาติ ควรให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนา หรือปฏิรูปการจัดศึกษาในชุมชนของตนเองโดยมุ่งการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยคุณภาพทางวิชาชีพครูเป็นหัวใจสำคัญ

การบริหารสถานศึกษาตามภารกิจหลักซึ่งมีความสำคัญมากโดยอาศัยการทำงานร่วมกับครูบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างของครู บุคลากรทางการศึกษา เมื่อมีการทำงานร่วมกัน โดยการมีทักษะทางการบริหารต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่สามารถจะครอบคลุมภารกิจและบทบาทได้ทั้งหมด ซึ่งจะต้องมีทักษะการบริหาร 3 ด้านที่ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz, 2005, p. 45) ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทักษะตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพ โดยต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ มีความสามารถมีความเข้าใจ มีทักษะในเชิงการบริหารงานเป็นอย่างดี กล้าคิด กล้าพูดกล้าตัดสินใจ เป็นนักประสานงานที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นผู้นำ ดังนั้น ทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ที่ต้องอาศัยทักษะหลากหลายด้านในการบริหารจัดการจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา ดังนั้น ภารกิจใหม่ของนักบริหารการศึกษาในยุคนวัตกรรมการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเพิ่มภารกิจทางด้านการจัดการนวัตกรรม หรือการบริหารนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของแวดวงการศึกษา (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้อง มีการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถาน

ศึกษาด้านต่าง ๆ ต้องยกระดับคุณภาพการศึกษาซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมพลังจากบุคลกรทุกฝ่าย จำเป็นต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และเน้นจุดที่ควรพัฒนาให้อยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นกลไกหลักสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นผู้นำในการดำเนินงาน การบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากผู้บริหารขาดทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ควรจะมี เช่น ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการทักษะการบริหารจัดการองค์กร ซึ่ง Hoyle, English and Steffy (2005, p. 58) และ Crawford (2013, pp. 8-9) ได้กล่าว สอดคล้องกันว่าการเป็นผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อริเริ่มความคิดสร้างสรรค์หาวิธีใหม่ได้อย่างมีคุณภาพ ปรับปรุงต่อยอดของเดิม เพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพทักษะของผู้บริหารอันจะเป็นแนวทางสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชุมชน วงการการศึกษาและการพัฒนาประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.4 เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.5 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

1.3.4 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 หรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4.2 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,343 คน ปีการศึกษา 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565) แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 157 คน และครู 1,186 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จากประชากร 1,343 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 299 คน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เผื่อความคลาดเคลื่อนไว้ 0.5 ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียนจากนั้นทำ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามอำเภอ

1.5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร
2. ด้านความเป็นผู้นำ
3. ด้านเทคโนโลยี
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านการบริหาร

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 6 ด้าน แบ่งเป็นดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
2. ด้านภาวะผู้นำร่วม
3. ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน
4. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ
5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน
6. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดของHoyle, English and Steffy (2005), NASSP (2018), Crawford (2013), Maxine Driscoll (2019), วิจารณ์ พานิช (2553), มณฑาทิพย์ นามนุ (2561), ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561), รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวันนา (2562), ณัฐพงษ์ ปรีชา-นนทกุล (2563) และวราพร บุญมี (2563) ส่วนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากแนวคิดของ Senge (1990), Sergiovanni (1994), Hord, S.M. (1997), DuFour and Eaker (1998), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560), Wei Yuanyuan (2561), กฤติญดา อ่อนคล้าย (2562), วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563), สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) และลีลาวดี รอดแล้ว (2565) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1.7.1 ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน และมีทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้

1.7.1.1 ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดและเลือกใช้วิธีจูงใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างทักษะทางสังคมและการเรียนรู้แบบความร่วมมือร่วมใจนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.1.2 ทักษะความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานและการบริหารงาน มีการวางแผน การประสานงานการติดต่อสื่อสาร การจัดการและการดำเนินงาน การมอบหมายงาน และการประเมินผลด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยให้ทุกคนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.7.1.3 ทักษะด้านเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว นำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

1.7.1.4 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดสิ่งใหม่ โดยการนำความรู้จากประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ผ่านกระบวนการคิดด้วยความเชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีคิดที่เหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

1.7.1.5 ทักษะด้านการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ความรู้ ความคิด ความสามารถและเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหาร การจัดการ ด้วยวิธีการให้มีประสิทธิภาพทำให้เกิดความคล่องตัวและชำนาญในการใช้ทรัพยากร บริหารการเงิน การใช้เทคโนโลยี และการทำงานรวมถึงการปฏิบัติงานหน้าที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

1.7.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายเดียวกัน มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันสะท้อนแนวการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน และเป็นผู้นำร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1.7.2.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ค่านิยมร่วมกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และตระหนักถึงคุณค่าร่วมกัน และกำหนดทิศทางในการทำงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปด้วยกัน เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

1.7.2.2 ด้านภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้สามารถเป็นผู้นำได้ ทุกคนเป็นผู้นำร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสร้างบรรยากาศส่งเสริมให้สามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระปราศจากอำนาจครอบงำ

1.7.2.3 ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน หมายถึง การร่วมจัดหาและสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินงานที่ต่อเนื่องโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1.7.2.4 ด้านทีมร่วมแรงรวมใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยการมีทัศนคติร่วมกันเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดเอาไว้ ภายใต้บรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความอบอุ่นและความเป็นมิตรทำให้การทำงานร่วมกันด้วยความ

เต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตน มีความศรัทธาในการทำงาน โดยเต็มใจที่จะทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ

1.7.2.5 การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการประสานความร่วมมือในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกัน มีการร่วมหารือ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้นำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นโครงสร้างสำหรับการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงนวัตกรรมจากกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกัน

1.7.2.6 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคนทีเกี่ยวข้องทั้งหมด ทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้ การพัฒนาและ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.7.3 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

1.7.4 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7.6 ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่ง ครู และครูผู้ช่วย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพทักษะของผู้บริหารเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานและลดอัตราการโยกย้ายของครู ตลอดจนนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางพัฒนาความร่วมมือของครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชน อันเป็นแนวทางสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชุมชน วงการการศึกษาและการพัฒนาประเทศต่อไป

1.8.2 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จะทำให้เกิดการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
- 2.1.1 ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
- 2.1.2 ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
- 2.1.3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
- 2.1.4 สังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.2.1 ความหมายการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.2.2 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.2.3 แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
- 2.2.4 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.2.5 สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
- 2.3.2 งานวิจัยในประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.1.1 ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

Katz and Robert (1983, pp. 91-92) ได้ให้นิยาม ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงาน เพื่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยทักษะ 3 ด้านคือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านคตินิยม

Drake and Roe (1986, pp. 90 - 102) ได้ให้นิยาม ของทักษะการบริหาร หมายถึง ทักษะที่จำ เป็นในการบริหารสถานศึกษา มี 5 ทักษะได้แก่ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านความรู้ความคิดและทักษะด้านการศึกษาและการสอน

Katz (1995, p. 33) ได้ให้นิยาม ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงาน เพื่อความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน และสามารถทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบได้

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 32) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญการของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียนแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวันนา (2562, หน้า 3) ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การแสดงออกถึงกระบวนการใช้ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญ และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น สามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562, หน้า 25) ให้นิยาม ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ ความคล่องแคล่วว่องไว และถูกต้อง ในการบริหารงานของผู้บริหารที่แสดงว่าเป็นผู้บริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพสามารถบริหารงานและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ดี โดยสามารถแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและสติปัญญา เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563, หน้า 7-8) ให้นิยาม ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้ที่เป็นคนเก่งมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและมีทักษะการสร้างทีม ทักษะการจัดการความขัดแย้ง ทักษะการสื่อสารเพื่อให้การปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลง โดยให้ปรับตัวตามบทบาทหน้าที่อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 10) ให้นิยาม ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถในบริหารงานตามภารกิจหลักซึ่งมีความสำคัญมาก อาศัยการทำงานร่วมกับครูซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความแตกต่างของครู เมื่อมีการทำงานร่วมกันโดยการมีทักษะทางการบริหารต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความ

ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน และมีทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

2.1.2 ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 3) ได้ให้ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะต้องเป็นผู้นำ และประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะทำ หน้าที่สำคัญในการนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพคุณภาพเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งในศตวรรษที่ 21 การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถ ที่จะปรับตัวให้เข้าอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีการปรับปรุงพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมที่น่าอยู่น่าอาศัย ซึ่งตามการปฏิรูปการศึกษาสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทำให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วิจารณ์ พานิช (2558, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารสถานศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ว่า ต้องมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่พัฒนาตนรอบด้าน เพื่อสร้าง 3L คือ student learning, teacher learning, systems learning ต้องบริหารให้ได้ระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่อผลงานในทุกระดับ ทุกด้าน และระบบที่เปิดจะมีความสำคัญรอบด้าน คือ ทักษะการสื่อสารสามารถเชื่อมโยงกับสังคม เป็น change and learning management การบริหารศึกษาไทยต้องบริหารเพื่อเรียกคุณค่าและศักดิ์ศรีของสถาบันวิชาชีพครูให้ต่อเนื่องและยั่งยืน

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563, หน้า 9) กล่าวถึงความสำคัญทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ว่าเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มี คุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะบทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการ บริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และ ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 10) กล่าวถึงความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการใช้ศาสตร์และศิลป์ซึ่งจะต้องใช้ทักษะการบริหารงานหลายด้านมาประกอบกันซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารที่จะทำให้บริหารงานได้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพอย่างดียิ่ง และเกิดประสิทธิผลในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สิ่งสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ ทักษะในการบริหารจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ ทักษะยังสามารถทำ ให้ผู้บริหารให้มีศักยภาพพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงได้อีกด้วย

2.1.3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อผู้บริหารจะทำให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องมีและใช้ทักษะให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยมีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

Hoyle, English and Steffy (2005, p. 58) ได้เขียนหนังสือเรื่อง ทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21st Century School Leaders) ประกอบด้วย 10 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Skills in Visionary Leadership) 2) ทักษะด้านการกำหนดนโยบายและการปกครอง (Skills in Policy and Governance) 3) ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in Communication and Community Relations) 4) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (Skills in Organizational Management) 5) ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (Skills in Curriculum Planning and Development) 6) ทักษะการจัดการเรียนรู้ (Skills in Instructional Management) 7) ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (Skills in Staff Evaluation and Personnel Management) 8) ทักษะการบริหารจัดการบุคลากร (Skills in Staff Management) 9) ทักษะการวิจัยทางการศึกษาการประเมินผลและการวางแผน (Skills in Educational Research, Evaluation and Planning) 10) ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and Ethics of Leadership)

NASSP (2018) National Association of Secondary School Principals สมาคมแห่งชาติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ 1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill) 2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) 5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) 6) ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม (Learning Innovation Skill) 7) ทักษะด้านการใช้ดิจิตอล (Digital Literacy Skills) 8) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision Skill) 9) ทักษะการเรียนรู้เร็ว (Sensitivity Skill) 10) ทักษะการพิจารณาตัดสิน (Adjustment Skill) 11) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Orientation Skill)

Crawford (2013, pp. 8-9) กล่าวถึง ทักษะเพื่อความสำเร็จของผู้นำสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ว่า ในปี 2010 ได้มีความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทางการศึกษาว่า คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา และดังที่ Linda Darling-Hammond นักการศึกษาแห่งStanford University ได้กล่าวว่า “ผู้บริหารที่มีความสามารถไม่ได้มีมาแต่เกิดแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้” (High performing Principals are Not Just Born, But can be Made) ซึ่งต้องอาศัยการฝึกอบรมหรือ การพัฒนาในทักษะที่สำคัญ ๆ ดังนี้ 1) การคาดหวังสูง (High Expectation) ผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะมุ่งความสำเร็จของนักเรียนทุกคน และจะใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุผลในความเชื่อนั้น นักเรียนจะถูกท้าทายด้วยหลักสูตรที่มีลักษณะเข้มงวด (Rigorous Curriculum) ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าหรือกับรายวิชาที่ไม่คุ้นเคย การมุ่งการศึกษาในระดับวิทยาลัยและการศึกษาต่อเนื่องอย่างจริงจัง 2) การให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายพื้นฐาน (A Focus on the Fundamentals) สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้การเรียนรู้จึงเป็นจุดมุ่งหมายพื้นฐาน เป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใด ทุกสิ่งทุกอย่างจึงมุ่งการบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น 3) ความสามารถพิเศษในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (A Talent for Collaborative Problem Solving) ความร่วมมือนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และความสำเร็จผู้นำสถานศึกษาที่ฉลาดจะสร้างความเป็นหุ้นส่วนให้เกิดขึ้นในทุกระดับของโรงเรียนเพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหา และแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ 4) มีจิตมุ่งสร้างสรรค์ (An Inventive Mind) ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทั้งในการเรียนรู้ของนักเรียนการพัฒนาหลักสูตรการประเมินผลการงบประมาณและอื่น ๆ จนกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำแถวหน้าในเรื่องเทคโนโลยี 5) ความสามารถในการแปลความข้อมูล (The Ability to Read Data’s Story) ผู้นำสถานศึกษาต้องรู้คุณค่าของข้อมูลที่ดีและนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้รวดเร็ว นำสู่การปฏิบัติและประเมินผลเพื่อวัดผลสำเร็จ 6) ความสามารถในการบริหารเวลาและความใส่ใจ (A Gift for Directing Time and Attention) ผู้นำสถานศึกษาในปัจจุบันและในอนาคตจำเป็นต้องมีการบริหารเวลาและการมอบอำนาจ เนื่องจากโรงเรียนมีภารกิจมากมายทั้งงบประมาณบุคลากรนักเรียนและครอบครัวการพัฒนาวิชาชีพเทคโนโลยีและอื่น ๆ อีกมากมายซึ่งทุกกรณีต้องทำด้วยใจที่มุ่งสู่ความสำเร็จของผู้เรียน

Maxine Driscoll (2019) ได้เขียนบทความออนไลน์ เรื่อง “TOP 10 CHARACTERISTICS OF AWESOME 21ST CENTURY SCHOOL LEADERS” 10 สุดยอดลักษณะของผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ยอดเยี่ยม โดยมีเนื้อหาสาระสรุปได้ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์และความสุจริต ในฐานะผู้นำต้องรู้จักและเห็นคุณค่าของตัวเอง ค้นหาโรงเรียนที่สอดคล้องกับค่านิยมจากนั้นจำลองค่านิยมของคุณและค่านิยมของโรงเรียนให้กับทุกคนในชุมชนของคุณ สร้างความมุ่งมั่นส่วนตัวที่จะซื่อสัตย์กับตัวเองและทีมงานของคุณตลอดเวลา มีความโปร่งใส รักษาความซื่อสัตย์และความสุจริตต่อครูและนักเรียนของคุณ หากทำผิด ยอมรับผิดรับผิดชอบ แก้ไขและเรียนรู้ รักษาคำพูดและคำสัญญา 2) ความสามารถในการเชื่อถือและเสริมพลัง ฟังอาจารย์และนักเรียนของคุณ เรียนรู้ความสามารถความ

สนใจและความสนใจของพวกเขาจากนั้นมอบหมายตาม ให้อำนาจพวกเขาในการรับผิดชอบงานและโครงการ อยู่ที่นั่นเพื่อแนะนำพวกเขาและให้แน่ใจว่าคุณสรรเสริญพวกเขาสำหรับสิ่งที่พวกเขาประสบความสำเร็จ 3) การสื่อสารความร่วมมือและการเชื่อมต่อ ค้นหาและแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผย พยายามเข้าใจและเข้าใจผู้อื่น เชื่อมต่อกับโลกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคมและปฏิบัติตามองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเข้าศึกษาต่อต่างประเทศ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างแท้จริงและเผชิญหน้าเพื่อให้แน่ใจว่าได้ทำการตัดสินใจที่ดีที่สุดแล้ว 4) พลังงานบวก นำเสนอวิธีการเชิงบวกเชิงรุกและห่วงใยเสมอ หาเวลาพูดคุยกับนักเรียนครูและผู้ปกครอง ทำความรู้จักและให้ความสำคัญกับพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริง ตรวจสอบให้แน่ใจว่าคุณจัดการสุขภาพความเป็นอยู่และระดับพลังงานของคุณ 5) ความมั่นใจ มีความมั่นใจและเข้าถึงได้ มองเห็นถามคำถามเห็นคุณค่าของสิ่งที่คุณเห็นและสรรเสริญสำหรับการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ในฐานะผู้นำคุณจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ในสถานการณ์เหล่านี้ให้สงบและมั่นใจในการรักษาขวัญและความมั่นใจในชุมชนโรงเรียน ให้แน่ใจว่าคุณมุ่งเน้นกลับไปที่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของคุณเสมอ วัตถุประสงค์หลักคือเพื่อให้ทุกคนทำงานและก้าวไปข้างหน้า 6) ความมุ่งมั่นและความเพียร การแสดงความมุ่งมั่นและการอุทิศตนอย่างแท้จริงเป็นแรงจูงใจให้ครูและนักเรียนของคุณ ให้แน่ใจว่าคุณสร้างในระยะสั้นและแผนระยะยาวขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของเป้าหมายการปรับปรุงโรงเรียน ปรับตัวเมื่อสถานการณ์ไม่คาดฝันเกิดขึ้นจากนั้นยืนกรานจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ 7) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ปลดเปลื้องและเรียนรู้อีกครั้ง ไม่หยุดเรียนรู้ โอกาสและความเป็นไปได้ของศตวรรษที่ 21 ที่เป็นที่น่าตื่นเต้นและเสริมสร้างศักยภาพสำหรับคุณและชุมชนโรงเรียนของคุณเปิดรับมันและนำความคิดการเจริญเติบโตมาใช้ Seth Godin กล่าวว่า “ถ้าคุณไม่ได้ทำสิ่งที่ทำให้คุณกลัวคุณไม่ได้เรียนจริง ๆ” เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการและการประชุมที่จะเรียนรู้จากผู้นำในศตวรรษที่ 21 8) ผู้ประกอบการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความสามารถในการคิดนอกกรอบนั้นมีพลัง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นวิธีการที่ดีในการจัดการการหยุดชะงักและความซับซ้อนของศตวรรษที่ 21 ช่วยให้นักเรียนและครูมีความยืดหยุ่นยืดหยุ่นสร้างสรรค์คิดเหมือนผู้ประกอบการและพัฒนาพันธมิตรและทรัพยากรระดับโลกให้ประสบความสำเร็จในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของเรา พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรผู้ประกอบการ 9) เชื่อในสัญชาตญาณ การวิจัยล่าสุดแสดงให้เห็นว่าเราสามารถแก้ปัญหาได้อย่างประสบความสำเร็จ ฟังเสียงภายในตัวคุณ มันมาจากสถานที่ที่ฉลาดและดี 10) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นแรงบันดาลใจ กล่าวคำปราศรัยครูนักเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับความเป็นไปได้ทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน สร้างความกระตือรือร้นและการมองโลกในแง่ดีเพื่อทำงานร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคตสำหรับโรงเรียน ให้ความสำคัญต่อไปตลอดระยะเวลาที่คุณดำรงตำแหน่ง สำหรับแรงบันดาลใจบางประการในการกระตุ้นทีมของคุณลองดูรายการคำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจของเราสำหรับนักการศึกษาในศตวรรษที่ 21

วิจารณ์ พานิช (2553, หน้า 17) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ด้านชีวิตและการทำงาน คือ ทักษะของคนที่ต้องเตรียมออกไปทำงานโดยใช้ความรู้ (Knowledge Worker) โดยครูและศิษย์นั้นจะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองโดยสิ้นเชิงเพื่อให้เป็นการเตรียมคนออกไปทำงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) 2) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการดัดแปลงให้เหมาะสม (Accountability and Adaptability) การฝึกความรับผิดชอบส่วนตนและความยืดหยุ่นในบริบทต่าง ๆ การบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายสำหรับตนเองและผู้อื่น รู้จักอดทนต่อสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน 3) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้น (ความอยากรู้อยากเห็น) ทางปัญญา (Creativity and Intellectual Curiosity) การพัฒนา การนำไปใช้ และการสื่อสารความคิดเห็นไปสู่ผู้อื่น เปิดรับและโต้ตอบแง่มุมที่ใหม่และหลากหลาย 4) ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม เป็นการสื่อสารความเข้าใจไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารทางการพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่องทางมัลติมีเดียในรูปแบบและบริบทที่หลากหลาย โดยเฉพาะการวิเคราะห์ การเข้าถึง การบูรณาการ การประเมิน และการจัดทำข้อมูลในรูปแบบและสื่อที่หลากหลาย 5) ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ เป็นความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ใส่ใจต่อชุมชนอย่างมีความรับผิดชอบ ตระหนักในพฤติกรรมทางเชื้อชาติตามบริบทของชุมชน 6) ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เป็นการคิดเชิงวิพากษ์และการคิดอย่างเป็นระบบ (Critical Thinking and Systems Thinking) ฝึกการใช้เหตุผลในการทำความเข้าใจ และการสร้างทางเลือกที่ซับซ้อน การเข้าใจในความสัมพันธ์ระบบต่าง ๆ ทักษะระหว่างบุคคลและการร่วมมือประสานกัน (Interpersonal and Collaborative Skills) รู้จักการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำการปรับตัวในบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน การทำงานอย่างมีผลิตภาพ (Productivity) กับผู้อื่น การเห็นอกเห็นใจ การเคารพในมุมมองที่แตกต่างกัน การระบุปัญหา การกำหนดการปัญหา และ การแก้ไขปัญหา (Problem Identification Formulation and Solution) การกำกับ ตนเอง (Self - Direction) โดยการเข้าใจของตนเองและเรียนรู้ความต้องการ การระบุแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมการถ่ายโอนสิ่งที่เรียนรู้จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 16) กล่าวถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร (communication skill) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้คำแนะนำ หรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างโดด

เด่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management) หมายถึง กระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อที่จะก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ มีการบริหารโครงการ กิจกรรม ทรัพยากรและสามารถประยุกต์การบริหารจัดการ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จัดให้ชุมชนมีส่วนรวมในการบริหารจัดการ และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill) หมายถึง กระบวนการทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือสิ่งเร้าได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อย ๆ ไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ เป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต 4) ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) หมายถึง การใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว สามารถนำเทคโนโลยีดิจิตอลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีดิจิตอลในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 5) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่บุคคล มีวิธีการต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทา งานอย่างเต็มความสามารถ มีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561, หน้า 9-11) พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนให้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ดี โดยสามารถแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและสติปัญญา เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้ 1) ทักษะการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา การวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจสังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน การจัดงานสารบรรณ การจัดงานการเงิน บัญชีและพัสดุ และในการจัดระบบติดต่อสื่อสาร เพื่อการประสานงานได้ดี 2) ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถพูดชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานโดยรวมทีมกันปฏิบัติงานให้แก่สถานศึกษา กระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน มอบหมายงานให้ทีมงานทำด้วยความเหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ทีมงาน ให้ความไว้วางใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานแก่ทีมงาน สร้างบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อ

การปฏิบัติงานแก่ทีมงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ทีมงานอย่างเพียงพอ ช่วยเหลือทีมงานให้สามารถหาข้อยุติความขัดแย้งในลักษณะเชิงบูรณาการได้ แก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานแก่ทีมงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และให้โอกาสแก่ทีมงานในการนำเสนอผลงานหรือแสดงความสามารถ 3) ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลหรือหลักฐานที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา เลือกแนวทางในการแก้ปัญหาเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายวิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์ที่กำลังดำเนินอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องแก้ปัญหาได้วิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมปัจจุบัน นำมาใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างฉับไว เด็ดขาดและถูกต้อง ตามข้อมูลที่เป็นจริง โดยใช้ข้อมูลและเหตุผลที่เหมาะสมรวดเร็ว แก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรได้ ให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการลดหยุด หรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 4) ทักษะการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องในการตัดสินใจ แนะนำแนวทางให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาได้ ยุติความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้และทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ควบคุม ดูแล การรักษากฎ ระเบียบวินัย และการพิจารณาลงโทษของผู้ร่วมงานให้เป็นไปด้วยดี ใช้อำนาจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระจายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ตัดสินใจคิดหาเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ในการวางแผนการจัดระบบระเบียบ การกำหนดเป้าหมายเพื่อใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด 5) ทักษะการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้ มอบหมายงานด้วยการถ่ายทอดคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรประสานงานระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เขียนบันทึกหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีรายละเอียดที่ชัดเจนสามารถทำความเข้าใจได้ ชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติงานในหน้าที่และข้อราชการต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับผู้ร่วมงาน สื่อความหมายด้วยการพูด เขียนสั่งการที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้งานสำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด สื่อสารเพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้ร่วมงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน 6) ทักษะการกระตุ้นจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถจัดการนิเทศการเรียนการสอนและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จูงใจให้ผู้ร่วมงานพัฒนางานไปสู่แนวทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ระดมสมองของผู้ร่วมงานในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา วางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าและดำเนินตามแผน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา จูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมกันกำหนดพันธกิจเพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงาน

รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวันนา (2562, หน้า 3-5) กล่าวถึง ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 4 ทักษะที่สำคัญคือ 1) ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อและมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์โดยนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม คือ (1) การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) หมายถึง การแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะ เนื้อหาสาระของสื่อ ประเมินสื่อและสิ่งที่ได้รับโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อ ตระหนักถึงผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลและสังคม รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชนและสังคม (2) เทคโนโลยี (Technologies) หมายถึง การแสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (3) การนำเสนอ (Presentation) หมายถึง การแสดงออกถึงกระบวนการวิธีการสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการไปสู่ผู้รับสารโดยการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและทำให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความคิดริเริ่ม ความท้าทาย ความยืดหยุ่นและจินตนาการ โดยเฉพาะดังนี้ (1) ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง การแสดงออกถึงการคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่นโดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าลอง กล้าแสดงออก ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน พร้อมที่จะเผชิญเสี่ยงสภาพการณ์ต่างๆ และสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มเป็นผลงานที่แปลกใหม่ (2) ความท้าทาย (Challenge) หมายถึง การแสดงออกถึงการมีแรงบันดาลใจความมุ่งมั่น ความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยไม่กลัวความผิดพลาดและเปิดกว้างท้าทายในการทดลองในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการทำงานที่ยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพ (3) ความยืดหยุ่น (Flexible) หมายถึง การแสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยและเป็นการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ (4) จินตนาการ (Imagination) หมายถึง การแสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงานและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจนโดยการสื่อสารโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้

ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานสามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ขององค์การเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ และ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจให้เห็นคุณค่างาน เห็นความท้าทาย สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการกระตุ้น จูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน 4) ทักษะความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรมมีความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้ การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรม ร่วมติดตามตรวจสอบและการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาคนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การได้รับความคาดหวัง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่นคง ความเปิดเผย ความเอาใจใส่รับผิดชอบในงาน และความคาดหวังว่าจะปฏิบัติตามคำพูดที่สัญญาไว้ และ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) หมายถึง การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องการกระทำหรือจุดมุ่งหมายโดยแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้สึกค่านิยม ความสนใจการยอมรับความขัดแย้ง ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นอาจก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563, หน้า 7-8) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการบริหาร และการปรับตัว หมายถึง การบริหารและการปรับตัวเพื่อรับการ เปลี่ยนแปลงโดยปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยสามารถหลอม รวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน ซึ่งมีความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่และดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานความรับผิดชอบส่วนตัว และความยืดหยุ่นในบริบท

ส่วนตัว ทั้งที่ทำงาน และชุมชนกำหนด และบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่สูง 2) ทักษะด้านการสื่อสาร และความร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ การ วางแผน การจัดการ การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน การอำนวยการ การประสานงาน และการสร้างการ สื่อสารทางการพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ การเข้าถึง การจัดการ การบูรณาการ การประเมิน ทักษะทางสังคม และการเรียนรู้ให้มีประสิทธิผลเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดยรอบรู้ใน การสร้างประสิทธิภาพจังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟังการพูดในโอกาสต่าง ๆ 3) ทักษะด้านความรู้ ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้นำคนอื่นโดยใช้ทักษะการ แก้ปัญหา เพื่อนำพาองค์กรก้าวบรรลุ จุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้นำและนำพาองค์กรก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือ ผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกันและเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผู้อื่นยอมรับใส่ใจต่อ ชุมชนขนาดใหญ่อย่างมีความรับผิดชอบ 4) ทักษะด้านการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารจะต้องใช้ เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการ จัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษา นอกจากนี้จัดให้มีช่องทาง ติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน หรือเว็บไซต์ในการติดต่อสื่อสารปรับตัวให้ทัดเทียมและเท่า ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคมในทุกมิติรอบด้าน 5) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ ผลิตนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์ และความกระตือรือร้นทางปัญญา การพัฒนาการนำไปใช้ และการสื่อสารข้อคิดเห็นไปสู่ผู้อื่น เปิดรับและโต้ตอบแง่มุมที่ใหม่ และเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน บนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนดและการจัดการให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดใน การทำงาน การสร้างงานอิสระ โดยกำกับติดตามจำแนกวิเคราะห์จัด เรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอกเป็น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง โดยมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะความรู้และขยายผลสู่ ความเป็นเลิศต่อไป

วราพร บุญมี (2563, หน้า 16-17) พบว่า องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถรายด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ได้มาโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบทักษะด้านการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีความสามารถด้านการสื่อสารเจรจา และนำเสนอในที่สาธารณะพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความสนใจของผู้เรียนและชุมชน บริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม นำทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ตามบริบทของสถานศึกษา และเป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา 2) องค์ประกอบทักษะด้านการทำงาน

เป็นทีม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน ตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สนับสนุนการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ สามารถนำองค์ความรู้ทางการบริหารมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้สามารถกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานได้อย่างชัดเจน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตทั้งต่อตนเองและผู้อื่น 3) องค์ประกอบทักษะด้านการวางแผนและพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน วิเคราะห์ กำหนดนโยบายของสถานศึกษาที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย กำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้านความรู้ทางปัญญา ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เรียนรู้และเปิดรับความรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาวิชาชีพ สร้างนวัตกรรมทางการบริหาร ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เวลาในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จัดให้มีรูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย และประเมินกิจกรรมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ 4) องค์ประกอบทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารงาน เช่น แอพพิเคชั่น อุปกรณ์ ICT สมาร์ทโฟน เป็นต้น สามารถใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาที่ 3 ในการสื่อสาร นำการวิจัยหรือนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษา และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษา 5) องค์ประกอบทักษะด้านภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดงานในลักษณะเชิงบวกทำงานโดยให้ความเสมอภาคแก่บุคลากร ดูแล เอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษา สามารถจัดหางบประมาณเพื่อมาสนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษา มีการปรับตัวให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถสะท้อนผลการทำงานได้

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะและผลงานของนักวิชาการ 10 แหล่งดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ทักษะบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อทักษะที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุม ซึ่งมีบางท่านมีความคิดเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับทักษะที่สำคัญ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) ทักษะด้านการสื่อสาร มีทักษะที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ การสื่อสารความร่วมมือและการเชื่อมต่อ ทักษะการข้ามวัฒนธรรมและด้านสังคม ทักษะการรู้เท่าทันสื่อและการนำเสนอ

2) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี มีทักษะที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ ทักษะด้านการใช้ดิจิตอล ทักษะด้านการเปลี่ยนแปลง

3) ทักษะความเป็นผู้นำ มีทักษะที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ ทักษะด้านการกำหนดนโยบายและการปกครอง ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคาดหวังสูง การให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายพื้นฐาน การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ

4) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีทักษะที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ทักษะการคิดวิเคราะห์ริเริ่มสร้างสรรค์

5) ทักษะการบริหาร มีทักษะที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร ทักษะในการบริหารเวลาและความใส่ใจ ทักษะการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากร

2.1.4 สังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

เมื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนำมาสังเคราะห์ได้รายละเอียดดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ทักษะ / แหล่งอ้างอิง	1 Hoyle, English and Steffy (2005)	2 NASSP (2018)	3 Crawford (2013)	4 Maxine Driscoll (2019)	5 วิจารณ์ พานิช (2553)	6 มณฑาทิพย์ นามนุ (2561)	7 ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561)	8 รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวันนา (2562)	9 ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563)	10 วราพร บุญมี (2563)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความเป็นผู้นำ	√	√	√		√			√		√	6*	60*
2. การบริหาร	√		√			√			√	√	5*	50*
3. การสื่อสาร	√	√		√	√	√	√	√	√		8*	80*
4. การกำหนดนโยบาย	√		√								2	20
5. การวางแผนและการพัฒนา	√									√	2	20
6. ทักษะด้านความรู้	√	√							√		3	30

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ทักษะ / แหล่งอ้างอิง	1 Hoyle, English and Steffy (2005)	2 NASSP (2018)	3 Crawford (2013)	4 Maxine Driscoll (2019)	5 วิจารณ์ พานิช (2553)	6 มณฑาทิพย์ นามนุ (2561)	7 ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561)	8 รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวันนา (2562)	9 ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563)	10 วราพร บุญมี (2563)	ความถี่	ร้อยละ
7. การประเมินผลงาน	√										1	10
8. มนุษยสัมพันธ์	√			√		√					3	30
9. การวิจัย	√										1	10
10. ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ	√			√							2	20
11. การทำงานเป็นทีม		√					√	√		√	4	40
12. การแก้ปัญหา		√	√				√				3	30

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ทักษะ \ แหล่งอ้างอิง	1 Hoyle, English and Steffy (2005)	2 NASSP (2018)	3 Crawford (2013)	4 Maxine Driscoll (2019)	5 วิจารณ์ พานิช (2553)	6 มณฑาทิพย์ นามนุ (2561)	7 ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561)	8 รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวันนา (2562)	9 ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563)	10 วราพร บุญมี (2563)	ความถี่	ร้อยละ
13. การคิดสร้างสรรค์		√		√	√			√	√		5*	50*
14. การใช้เทคโนโลยี		√	√			√	√		√	√	6*	60*
15. การเรียนรู้เร็ว		√									1	10
16. การตัดสินใจ		√					√				2	20
17. การมุ่งผลสัมฤทธิ์		√									1	10
18. การกระตุ้นจูงใจ				√	√		√				3	30

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ทักษะ \ แหล่งอ้างอิง	1 Hoyle, English and Steffy (2005)	2 NASSP (2018)	3 Crawford (2013)	4 Maxine Driscoll (2019)	5 วิจารณ์ พานิช (2553)	6 มณฑาทิพย์ นามนุ (2561)	7 ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561)	8 รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวันนา (2562)	9 ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563)	10 วราพร บุญมี (2563)	ความถี่	ร้อยละ
19. ความมั่นใจ				√							1	10
20. ความมุ่งมั่นและความเพียร				√							1	10
21. การเชื่อสัญชาตญาณ				√							1	10
22. การเสริมพลัง				√							1	10
23. ด้านชีวิตและการทำงาน					√						1	10
24. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว					√						1	10

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ทักษะ \ แหล่งอ้างอิง	1 Hoyle, English and Steffy (2005)	2 NASSP (2018)	3 Crawford (2013)	4 Maxine Driscoll (2019)	5 วิจารณ์ พานิช (2553)	6 มณฑาทิพย์ นามนุ (2561)	7 ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561)	8 รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวันนา (2562)	9 ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563)	10 วราพร บุญมี (2563)	ความถี่	ร้อยละ
25. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้				√							1	10
26. ทักษะการคิดวิเคราะห์			√			√					2	20
จำนวนทักษะ	10	10	6	10	6	5	6	4	5	5	ตัวแปรที่ศึกษา 5 ทักษะ	

จากการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ และนักวิจัย ซึ่งมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ตรงกันประกอบนักวิชาการทางด้านการศึกษา ดังนี้ Hoyle, English and Steffy (2005), NASSP (2018), Crawford (2013), Maxine Driscoll (2019), วิจารณ์ พานิช (2553), มณฑาทิพย์ นามนุ (2561), ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561), รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวันนา (2562), ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563) และวราพร บุญมี (2563) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป จะได้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้

ทักษะที่ 1 ทักษะด้านการสื่อสาร

ทักษะที่ 2 ทักษะความเป็นผู้นำ

ทักษะที่ 3 ทักษะด้านเทคโนโลยี

ทักษะที่ 4 ทักษะความคิดสร้างสรรค์

ทักษะที่ 5 ทักษะด้านการบริหาร

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถให้เหมาะสมตามยุคแห่งศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทักษะทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในแต่ละด้านโดยละเอียด ดังนี้

1) ทักษะด้านการสื่อสาร

Hoyle, English and Stefly. (2005, p. 58) ฮอยัล อิงลิชและสตีฟ กล่าวถึง ทักษะด้านการสื่อสารเป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21" Century School Leaders) ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in Communication and Community Relations) ทักษะในการบริหารจัดการบุคลากร (Skills in Staff Management) ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and Ethics of Leadership)

NASSP (2018) National Association of Secondary School Principals สมาคมแห่งชาติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ กล่าวถึง ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) ว่าประกอบด้วย มีความสามารถในการพูดและการเขียน

Maxine Driscoll (2019) ได้เขียนบทความออนไลน์ เรื่อง “TOP 10 CHARACTERISTICS OF AWESOME 21ST CENTURY SCHOOL LEADERS” 10 สุดยอดลักษณะของผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กล่าวถึงทักษะการสื่อสารของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีการสื่อสารความร่วมมือและการเชื่อมต่อ ค้นหาและแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผย พยายามเข้าใจและเข้าใจผู้อื่น เชื่อมต่อกับโลกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคมและปฏิบัติตามองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเข้าศึกษาต่อต่างประเทศ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างแท้จริงและเผชิญหน้าเพื่อให้แน่ใจว่าได้ทำการตัดสินใจที่ดีที่สุดแล้ว

วิจารณ์ พานิช (2553, หน้า 17) กล่าวถึง ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) เป็นการสื่อสารความเข้าใจไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารทางการพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่องทางมัลติมีเดียในรูปแบบและบริบทที่หลากหลาย โดยเฉพาะการวิเคราะห์ การเข้าถึง การบูรณาการ การประเมิน และการจัดทำข้อมูลในรูปแบบและสื่อที่หลากหลาย

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 16) กล่าวถึง ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสารข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกันทำ ให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561, หน้า 10-11) กล่าวถึง ทักษะการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้ มอบหมายงานด้วยการถ่ายทอดคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรประสานงานระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เขียนบันทึกหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีรายละเอียดที่ชัดเจนสามารถทำความเข้าใจได้ ชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติงานในหน้าที่และข้อราชการต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับผู้ร่วมงาน สื่อความหมายด้วยการพูด เขียนสั่งการที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้งานสำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด สื่อสารเพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้ร่วมงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน

รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวันนา (2562, หน้า 3) กล่าวถึง ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อและมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์โดยนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม คือ 1) การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) หมายถึง การแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะ เนื้อหาสาระของสื่อ ประเมินสื่อและสิ่งที่ได้รับโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อ ตระหนักถึงผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลและสังคม รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชนและสังคม 2) เทคโนโลยี (Technologies) หมายถึง การแสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล 3) การนำเสนอ (Presentation) หมายถึง การแสดงออกถึงกระบวนการวิธีการสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการไปสู่ผู้รับสารโดยการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและทำให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563, หน้า 7) กล่าวถึง ทักษะด้านการสื่อสาร และความร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ การ วางแผน การจัดการ การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน การอำนวยการ การประสานงาน และการสร้างการ สื่อสารทางการพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ การเข้าถึง การจัดการ การบูรณาการ การ ประเมิน ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิผลเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดยรอบรู้ใน การสร้างประสิทธิภาพจังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟังการพูดในโอกาสต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดและเลือกใช้วิธีจูงใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างทักษะทางสังคมและการเรียนรู้แบบความร่วมมือร่วมใจนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะความเป็นผู้นำ

ฮอยล์ อิงลิช และสเตฟฟี่ (Hoyle, English and Steffy, 2005, p. 58) กล่าวไว้ว่า ทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21st Century School Leaders) ประกอบด้วยทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Skills in Visionary Leadership) ซึ่งทักษะการเป็นผู้นำเป็นทักษะปฏิบัติเป็นการกระทำที่แสดงออกทางพฤติกรรมภายนอกสามารถมองเห็นได้ชัดเจน (วิจารณ์ พานิช, 2556, หน้า 10) สอดคล้องกับ Crawford (2013, pp. 8-9) กล่าวถึง ผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะมุ่งความสำเร็จของนักเรียนทุกคน และจะใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุผลในความเชื่อนั้น นักเรียนจะถูกท้าทายด้วยหลักสูตรที่มีลักษณะเข้มงวด (Rigorous Curriculum) ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าหรือกับรายวิชาที่ไม่คุ้นเคย การมุ่งการศึกษาในระดับวิทยาลัยและการศึกษาต่อเนื่องอย่างจริงจัง โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ขององค์การเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจให้เห็นคุณค่างาน เห็นความท้าทาย สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการกระตุ้น จูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน (รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวันนา, 2562, หน้า 4)

วราพร บุญมี (2563, หน้า 16-17) กล่าวถึง ทักษะด้านภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดงานในลักษณะเชิงบวกทำงานโดยให้ความเสมอภาคแก่บุคลากร ดูแล เอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษา สามารถจัดหางบประมาณเพื่อมาสนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษา มีการปรับตัวให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถสะท้อนผลการทำงานได้

สรุปว่า ทักษะความเป็นผู้นำ หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานและการบริหารงาน มีการวางแผน การประสานงานการติดต่อสื่อสาร การจัดการและการดำเนินงาน การมอบหมายงาน และการประเมินผลด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยให้ ทุกคนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3) ทักษะด้านเทคโนโลยี

NASSP (2018) National Association of Secondary School Principals สมาคมแห่งชาติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ คือ ทักษะด้านการใช้ดิจิตอล (Digital Literacy Skills) ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทั้งในการเรียนรู้ของนักเรียนการพัฒนาหลักสูตรการประเมินผลการงบประมาณและอื่น ๆ จนกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำแถวหน้าในเรื่องเทคโนโลยี (Crawford, 2013, p. 8)

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 16) ให้นิยาม ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) หมายถึง การใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว สามารถนำเทคโนโลยีดิจิตอลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีดิจิตอลในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561, หน้า 9-11) ให้นิยาม ทักษะการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา การวิเคราะห์ สภาพเศรษฐกิจสังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน การจัดงานสารบรรณ การจัดงานการเงิน บัญชีและพัสดุ และในการจัดระบบติดต่อสื่อสาร เพื่อการประสานงานได้ดี

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563, หน้า 8) กล่าวถึง ทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารจะต้องใช้ เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการ จัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษา นอกจากนี้จัดให้มีช่องทาง ติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน หรือเว็บไซต์ในการ

ติดต่อสื่อสารปรับตัวให้ทัดเทียมและเท่า ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคมในทุกมิติรอบด้าน

วราพร บุญมี (2563, หน้า 17) พบว่า องค์ประกอบทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารงาน เช่น แอพพิเคชั่น อุปกรณ์ ICT สมาร์ทโฟน เป็นต้น สามารถใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาที่ 3 ในการสื่อสาร นำการวิจัยหรือนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษา และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษา

สรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว นำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์

Maxine Driscoll (2019) ได้เขียนบทความออนไลน์ เรื่อง “TOP 10 CHARACTERISTICS OF AWESOME 21ST CENTURY SCHOOL LEADERS” 10 สุดยอดลักษณะของผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ยอดเยี่ยม โดยมีทักษะผู้ประกอบการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความสามารถในการคิดนอกกรอบนั้นมีพลัง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นวิธีการที่ดีในการจัดการการหยุดชะงักและความซับซ้อนของศตวรรษที่ 21 ช่วยให้นักเรียนและครูมีความยืดหยุ่นยืดหยุ่นสร้างสรรค์คิดเหมือนผู้ประกอบการและพัฒนาพันธมิตรและทรัพยากรระดับโลกให้ประสบความสำเร็จในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของเรา พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรผู้ประกอบการ สอดคล้องกับ NASSP (2018) National Association of Secondary School Principals สมาคมแห่งชาติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นคือ ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill)

วิจารณ์ พานิช (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้น (ความอยากรู้อยากเห็น) ทางปัญญา (Creativity and Intellectual Curiosity) การพัฒนา การนำไปใช้ และการสื่อสารความคิดเห็นไปสู่ผู้อื่น เปิดรับและโต้ตอบแง่มุมที่ใหม่และหลากหลาย

รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวันนา (2562, หน้า 3-5) กล่าวถึง ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความคิดริเริ่ม ความท้าทาย ความยืดหยุ่นและจินตนาการ โดยเฉพาะดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง การแสดงออกถึงการคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่นโดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด

กล้าลอง กล้าแสดงออก ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน พร้อมที่จะเผชิญเสี่ยงสภาพการณ์ต่างๆ และสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มเป็นผลงานที่แปลกใหม่ 2) ความท้าทาย (Challenge) หมายถึง การแสดงออกถึงการมีแรงบันดาลใจความมุ่งมั่น ความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยไม่กลัวความผิดพลาดและเปิดกว้างท้าทายในการทดลองในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการทำงานที่ยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพ 3) ความยืดหยุ่น (Flexible) หมายถึง การแสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยและเป็นการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ พร้อมการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ 4) จินตนาการ (Imagination) หมายถึง การแสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงานและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563, หน้า 7-8) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญคือ ทักษะด้านการสร้างสรรค์ ผลิตนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นทางปัญญา การพัฒนาการนำไปใช้ และการสื่อสารข้อคิดเห็นไปสู่ผู้อื่น เปิดรับและโต้ตอบแง่มุมที่ใหม่ และเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน บนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด และการจัดการให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดใน การทำงาน การสร้างงานอิสระ โดยกำกับติดตามจำแนกวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอกเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง โดยมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะความรู้ และขยายผลสู่ความเป็นเลิศต่อไป

สรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดสิ่งใหม่ โดยการนำความรู้จากประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ผ่านกระบวนการคิดด้วยความเชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีคิดที่เหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

5) ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management)

Hoyle, English and Steffy (2005, p. 58) ฮอย์ล อิงลิชและสตีฟ ได้สรุปว่าการบริหารของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือทักษะที่ทำให้ประสบ ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21" Century School Leaders) ประกอบด้วย ดังนี้ ทักษะด้านในการกำหนดนโยบายและการปกครอง (Skills in Policy and Governance) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (Skills in Organizational Management) ทักษะการจัดการเรียนรู้ (Skills in Instructional Management) ทักษะการประเมินผลงานและการบริหาร บุคลากร (Skills in Stail Evaluation and Personnel Management) ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน (Skills in Educational Research, Evaluation and Planning)

Crawford (2004, pp. 8-9) ครอว์ฟอร์ด ได้สรุปว่าการบริหารของทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือทักษะเพื่อความสำเร็จของผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ซึ่งต้อง

อาศัยการฝึกอบรมหรือ การพัฒนาในทักษะที่สำคัญ ๆ เช่น การคาดหวังสูง (High Expectation) ผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะมุ่งความสำเร็จของนักเรียนทุกคนและจะใช้ความ พยายามเพื่อให้บรรลุผลในความเชื่อนั้น นักเรียนจะถูกท้าทายด้วยหลักสูตรที่มีลักษณะเข้มงวด (Rigorous Curriculum) ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า หรือกับรายวิชาที่ไม่ คุ้นเคย การมุ่งการศึกษาในระดับวิทยาลัยและการศึกษาต่อเนื่อง อย่างจริงจัง การให้ความสำคัญกับ จุดมุ่งหมายพื้นฐาน (A Focus on the Fundamentals) สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ จึงเป็นจุดมุ่งหมายพื้นฐาน เป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญยิ่งกว่าสิ่งอื่นใด ทุกสิ่งทุกอย่างจึงมุ่งการบรรลุ จุดมุ่งหมายนั้น

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 16) กล่าวถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management) หมายถึง กระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อที่จะก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ มีการบริหารโครงการ กิจกรรม ทรัพยากรและสามารถประยุกต์การบริหารจัดการ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จัดให้ชุมชนมีส่วนรวมในการบริหารจัดการ และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563, หน้า 7-8) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญของผู้บริหาร คือ ทักษะด้านการบริหาร และการปรับตัว หมายถึง การบริหารและการปรับตัวเพื่อรับการ เปลี่ยนแปลงโดยปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยสามารถหลอม รวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน ซึ่งมีความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่และดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานความรับผิดชอบส่วนตัว และความยืดหยุ่นในบริบท ส่วนตัวทั้งที่ทำงาน และชุมชนกำหนด และบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่สูง

วราพร บุญมี (2563, หน้า 16-17) พบว่า องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบทักษะด้านการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีความสามารถด้านการสื่อสารเจรจา และนำเสนอในที่สาธารณะพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความสนใจของผู้เรียนและชุมชน บริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม นำทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ตามบริบทของสถานศึกษา และเป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ความรู้ ความคิด ความสามารถและเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหาร การจัดการ ด้วยวิธีการให้มีประสิทธิภาพทำให้เกิดความคล่องตัวและชำนาญในการใช้ทรัพยากร บริหารการเงิน การใช้เทคโนโลยี และการทำงานรวมถึงการปฏิบัติงานหน้าที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

2.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.1 ความหมายการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Du Four (2007, pp. 4-8) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง แนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ทั้งครูผู้สอนรวมและบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน มากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และ Du Four, et al. (2010, pp. 9-14) กล่าวว่าเพิ่มเติมว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Senge (1990, p. 55) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง องค์กรที่กลุ่มบุคคลแสดงความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่บังเกิดผลเป็นที่ต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากรและองค์กรโดยสมาชิกอย่างมีอิสระในการคิด การทำงาน และการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่

Sergiovanni (1994, p. 56) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง สถานที่สำหรับ “การปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของกลุ่มสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน ซึ่งโรงเรียนเป็นเหมือนกับ “ชุมชนเครือข่าย” (nested communities) เป็นแหล่งรวมของคนที่เกาะเกี่ยวกันด้วยค่านิยมพื้นฐานที่นำไปสู่ความผูกพันกันทั้งความถูกต้องและความรับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียน

Hord (1997, pp. 1-8) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การที่โรงเรียนดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นและเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง ถือว่าเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 95) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกับแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

Wei Yuanyuan (2561, หน้า 19) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันด้วยความสมัครใจของครูและบุคคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะครูผู้สอนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ บนพื้นฐานวัฒนธรรมที่สนับสนุนความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมกันโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์ผู้สอนตลอดจนเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

กฤติญดา อ่อนคล้าย (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) หมายถึง การรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อที่จะสะท้อนแนวการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนและพูดคุยในเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การรวมตัวนี้ เพื่อร่วมกันจัดการความรู้ เพื่อเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563, หน้า 6) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ การจัดการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 19) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการรวมตัว ร่วมมือกัน เรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกัน สะท้อนผลกลับ และเป็นผู้นำร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ลีลาวดี รอดแล้ว (2565, หน้า 31) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้เนื้อหาสาระวิชา ด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการ

สอนที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายเดียวกัน มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันสะท้อนแนวการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน และเป็นผู้นำร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

2.2.2 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Senge (1990, p. 43) กล่าวว่า ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการเรียนรู้ที่เร็วกว่าคู่แข่งที่ถือเป็นข้อได้เปรียบทางธุรกิจที่ยั่งยืน โดยการเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้อย่างเต็มที่ของทุกคนและทุกระดับในองค์กร โดยถือว่าคนทุกคนมีธรรมชาติของการเป็นนักเรียน เรียนรู้ธรรมชาติในการที่จะเรียนรู้และรักที่จะเรียนรู้เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้แก่ชีวิต ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีหน้าที่สำคัญในการหาทางที่จะช่วยให้คนมีความสามารถในการที่จะเรียนรู้มีความสามารถที่จะเรียนรู้ร่วมกันกับคนอื่นและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคนให้เปลี่ยนโลกทัศน์หรือวิธีการมองโลกใหม่เป็นการมองในภาพรวมส่งเสริมให้คน และองค์กรเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ และนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์สามารถถ่ายทอดความคิดหรือความรู้ไปสู่การปฏิบัติในการทำงานซึ่งจะทำให้คนในองค์กรสามารถที่จะทำความปรารถนาและความต้องการให้กลายเป็นความจริงได้

Sergiovanni (1994, p. 10) กล่าวถึงความสำคัญของการเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้นั้น (Learning community) มีความสำคัญต่อองค์กร 3 ระดับ โดยแต่ละระดับซึ่งมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย ได้แก่ ระดับนักเรียน (Student level) ระดับวิชาชีพ (Professional level) และระดับชุมชน (Community level) กล่าวคือ

ระดับที่ 1 ระดับนักเรียน (Student level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนคนอื่น นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน (Skill of learning how to learn) และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา (Acquiring of knowledge of content skills) นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Authentic learning) ได้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active learners) และการเป็นนักตั้งปัญหา (Problem seekers) และการเป็นนักแก้ปัญหา (Problem solvers) ที่มีประสิทธิผลในที่สุด กล่าวโดยสรุปว่าความสำคัญของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน ก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และการสร้างความหมาย (Meaning making) จากสิ่งที่เรียน

ระดับที่ 2 เป็นระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional level) ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สองจะมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของ

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตนเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอน และด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ไตร่ตรอง (Reflection) การใช้วิธี เสวนา (Dialogue) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืนมา เป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวน เรื่องนโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่าง ๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียน ได้อย่างมีประสิทธิผล อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริม การปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง

ระดับที่ 3 เป็นระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level) ที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นาชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการดูแลแนะนำ การเรียนของนักเรียนที่บ้าน รวมทั้งให้การสนับสนุนครู และผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตน แก่โรงเรียนและชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชน หรือสถาบันอุดมศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจน เป็นแหล่งเรียนรู้ที่โรงเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้

Hord (1997, p. 57) ด้านความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) จากผลการวิจัยโดยของที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพและถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง

Dufour (2004, pp. 6-7) ได้อภิปรายถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในมิติของสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่จำเป็นต่อการสอนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการสอนทักษะชีวิตและทักษะการทางานแห่งศตวรรษที่ 21 คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC และเมื่อโรงเรียนเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน จะพัฒนาจนนำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ฝังลึกในโรงเรียนต่อไป

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 100) กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูว่าเป็นเสมือนพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันของวิชาชีพครู เป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจริงที่ใช้เป็นพื้นที่เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ ที่สามารถทำให้

ครูเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงโดยที่มีเวลากับการเรียนรู้ในงานได้เต็มที่มากกว่าการเรียนรู้นอกงาน จะส่งผลให้เกิดการเข้าใจชั้นเรียน เข้าใจนักเรียน และเข้าใจหน้าที่สำคัญของวิชาชีพครูของตนเองและเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์ตรงเช่นนี้จะเกิดการพัฒนาวิชาชีพและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนได้มากกว่า ด้วยเหตุของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกศตวรรษที่ 21 ทฤษฎีการเรียนรู้นอกตัวที่ครูได้รับการอบรมนอกชั้นเรียนในวันนี้ อาจไม่สามารถใช้กับเด็กในบริบทของพื้นที่ตนเองหรืออาจเป็นองค์ความรู้ที่ล้าสมัยในวันต่อมา ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนคือวิธีการและสิ่งที่ครูสอนกับความเป็นจริงในการเปลี่ยนแปลงของโลกและความเป็นจริงของนักเรียนยุคใหม่สวนทางกัน จึงเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสัญญาณให้ครูและโรงเรียนรู้ตัวว่าวิชาชีพครูต้องร่วมมือกันรับมือการเปลี่ยนแปลงนี้โดยการพึ่งตนเอง เพื่อที่จะปรับตัวเรียนรู้ไปกับโลกและปรับตัวให้ไวกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560) กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพถึงวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยกำหนดให้ครูผู้สอนมีจำนวนชั่วโมงในการร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักเกณฑ์ เช่น การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ จะต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง

Wei Yuanyuan (2561, หน้า 22) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่ามีความสำคัญมากเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารควรสนับสนุนและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ผู้สอนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตลอดจนคุณภาพการจัดการศึกษา

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 21-22) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC จึงเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน (Complex) มีหลากหลายองค์ประกอบ และต้องอาศัยการนิยามจากหลากหลายแง่มุม โดยแง่มุมที่สำคัญของ PLC เน้นที่การเรียนรู้ มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามเพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุด และตั้งคำถามเกี่ยวกับต่อสภาพปัจจุบันหรือสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นการลงมือทำ มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง และเน้นที่ผล หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน กล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการรวมตัวร่วมมือกัน เรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกัน สะท้อนผลกลับ และเป็นผู้นำร่วมกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในเชิงนโยบายที่เป็นมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นให้องค์กร ครูและนักเรียน มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างาน สำคัญคือความ

รับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน เพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการพัฒนาวิชาชีพตลอดจนวิธีการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่กลไกสำคัญเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้อย่างแท้จริง

2.2.3 แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

Jalongo (1991, pp. 25-37) กล่าวว่า ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือ จะต้องมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional community” เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน และเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศ มักเกิดความรู้สึก โดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้น การมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู (เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่น ๆ ของชุมชน เป็นต้น) แต่แน่นอนว่าเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียนตลอดจนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนควรประกอบด้วย 1) การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน 2) การเปิดกว้างให้มีปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู 3) การรวมกลุ่มเพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และ 5) การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม

Sergiovanni (1994, pp. 1-37) มีความเชื่อว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชนนั้น มีแนวคิดที่เป็นจุดเน้นคือยึดถือ เรื่อง “คุณงามความดี” เป็นหลักการสำคัญ เขาเชื่อว่าคนส่วนมากมักมองวิชาชีพชั้นสูง จากฐานของการใช้ความรู้ที่สามารถลงสู่การปฏิบัติได้จริง เขายังเชื่อว่าโดยปกติแล้ว ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีแนวโน้มในการยอมรับว่าบทบาทของตนคือการให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งความสัมพันธ์แบบผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับลูกค้า ซึ่งความเชื่อในลักษณะเช่นนี้ ทำให้ขาดความเป็นกันเองที่เท่าเทียมต่อกัน โดยที่ฝ่ายหนึ่งต้องอาศัยหรือต้องขึ้นอยู่กับอีกฝ่ายหนึ่ง การมีค่านิยมในลักษณะเช่นนี้จึงขัดแย้งกับค่านิยมของการสร้างความเป็นชุมชน กล่าวคือ คุณงามความดีมาจากพันธะผูกพันต่อค่านิยมร่วมของบุคคล แล้วพัฒนามาเป็นอุดมการณ์แห่งวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป โดยมีพันธะผูกพันที่จะ 1) ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น 2) การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง 3) ต้องไม่ใช่ประพฤติและปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้นแต่ที่ทำนั้นก็เพื่อรักษาคุณงามความดีนั้นด้วย 4) ผูกพันต่อจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร

Hord (2009, p. 10) ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี ดังนี้ 1) ครูและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ 2) ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันการ

สะท้อนผลการปฏิบัติการสอนการจัดการเรียนรู้และสิ่งที่มีผลกระทบกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางที่ควรจัดให้กับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูลที่มีอยู่

วิจารณ์ พานิช (2556, หน้า 135 - 136) ได้ให้ความเห็นว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ครูอาจเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มสาระของตนเองในโรงเรียน หรือเรียนรู้กับเพื่อนครูต่างโรงเรียนก็ได้ โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือจับคู่บัดดี้เพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและผู้บริหารโรงเรียนต้องมีใจจดจ่ออยู่ที่ Learning Outcome โดยหาทางส่งเสริมการวัดLearning Outcome เป็นระยะ ๆ สร้างเป้าหมายชื่นชมหรือเฉลิมฉลองเมื่อโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายในแต่ละระยะ และส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งแสวงหาทรัพยากรในพื้นที่เพื่อให้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน คือ การดำเนินงานโดยแลกเปลี่ยน โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

2.2.4 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Senge (1990, pp. 82-93) ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยกรอบความรู้ 5 สาขาวิชาการที่เรียกว่า The five disciplines ซึ่งจะเป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์การแห่งเรียนรู้ให้เกิดขึ้น The five disciplines หรือแนวทางสำคัญ 5 ประการที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) 2) ความมีสติแบบจำลองในใจ (Mental Model) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การ (Shared Vision) 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 5) ระบบการคิดอย่างมีระบบของคนในองค์การ (Systems Thinking)

Sergiovanni (1994, pp. 71-102) กล่าวว่าองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางเส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างไรก็ตาม การที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำ และเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น 3) การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้พัฒนา

วิชาชีพเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุดด้วยบริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีการทางานร่วมกันเป็นทีม 4) ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง ชุมชนกัลยาณมิตรเป็นกลุ่มที่มีวิทยสัมพันธ์ต่อกันเป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันทาให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตมีความศรัทธาร่วม 5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างชุมชนเป็นโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืนจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์

Hord, S.M. (1997, pp. 14-24) จำแนกองค์ประกอบหลักของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น 5 มิติ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ได้แก่ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership) 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective Learning Application) 4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (Supportive Conditions) 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared Practice) การแบ่งปันประสบการณ์หรือบทเรียนที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนของครูแต่ละคนร่วมกับครูท่านอื่น ในรูปแบบต่าง ๆ

DuFour and Eaker (1998, p. 3) กล่าวถึง ลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้ 1) ภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วม (Shared mission, vision, and values) 2) ความต้องการร่วมกัน (Collective inquiry) 3) ทีมงานให้ความร่วมมือ (Collective Teams) 4) การปฏิบัติงานและการทดลอง (Action orientation and experimentation) 5) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation) ซึ่งต่อมา DuFour et al. (2008) มีการพัฒนาและขยายความลักษณะ 6 ประการดังกล่าวโดย ได้ระบุถึงคุณลักษณะการทำงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ประการ คือ 1) การมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน (Shared mission, vision, values, and goals) 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่มุ่นเน้นในการเรียนรู้ (Collaborative culture with a focus on learning) 3) การสืบสอบร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในสภาวะความเป็นจริง (Collective inquiry into best practice and current reality) 4) การมุ่งเน้นที่การปฏิบัติจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Action Orientation: Learning by Doing) 5) ความมุ่งมั่นในการปรุงปรุงอย่างต่อเนื่อง (Commitment to Continuous Improvement) 6) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (Result Orientation)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 127-132) ได้จำแนกองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4) การเรียนรู้และการ

พัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) 5) ชุมชนกัลยานิมิตร (Caring Community) 6) โครงสร้างของชุมชน (Supportive Structure)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-30) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบ ในบริบทสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

Wei Yuanyuan (2561, หน้า 9-12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) หมายถึง การที่มีคุณค่าและเป้าหมายร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานสามารถ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารยึดแนวทางการกระจายภาวะผู้นำโดยแบ่งปันอำนาจและเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้สอนส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้สอนและคอยให้การสนับสนุนความช่วยเหลือในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของผู้สอน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม (Collective Learning and Collaborative Working) หมายถึง การที่ครูผู้สอนเสวนาใคร่ครวญกันเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ มีการประสานความร่วมมือในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติ 4) การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานร่วมกัน (Shared Practice) หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกันมีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันและมีระบบการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยเกิดประสิทธิผลมากขึ้น 5) สภาพการที่สนับสนุน หมายถึง (Supportive Conditions) สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบไปด้วย โครงสร้างทางกายภาพ เช่น งบประมาณทรัพยากรและเวลาและ โครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน ความสนใจต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และทัศนคติต่อความเห็นของเพื่อนร่วมงาน

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563, หน้า 7) องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ โดยใช้หลักประชาธิปไตย ร่วมกันตัดสินใจรวมทั้งช่วยกันส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งกัน

และกันอย่างต่อเนื่อง 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันตั้งเป้าหมายกำหนดทิศทาง และแสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยมีอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนทุกคนในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับครู มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งยังมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ หมายถึง ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันแบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน ค้นคว้าหาความรู้ เรียนรู้ทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาการการเรียนการสอน 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ซึ่งช่วยลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอน ที่สำคัญช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

กฤติญดา อ่อนคล้าย (2562, หน้า 10-14) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบหลักของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจเหตุผลในสิ่งที่กำลังปฏิบัติด้วยความสมัครใจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อชักนำ การสนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการเร้าศักยภาพเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การอย่างมีคุณภาพและส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ 2) การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การเป็นเครือข่ายของบุคคลที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันมารวมตัวกัน มีการปฏิสัมพันธ์ มีการร่วมหารือ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น 3) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีจุดร่วมที่สมาชิกแต่ละคนมีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน รับฟังซึ่งกันและกันโดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล เกิดความศรัทธายึดมั่นในเอกลักษณ์ ความเป็นส่วนหนึ่งหรือความผูกพันให้เกิดแก่สมาชิก ต่อทีม ต่อองค์การเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด 4) ร่วมมือร่วมพลัง หมายถึง กระบวนการของสังคมที่เกี่ยวกับทัศนคติที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาร่วมกันทำ กิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดเอาไว้ บรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความอบอุ่น และฉันท์มิตรทำให้มีการทำงานเป็นทีม มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์กร มีความศรัทธาในการทำงาน โดยเต็มใจที่จะทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ 5) สะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการตรวจสอบภายในและค้นหาสิ่งที่ตนเองสนใจ จะเกิดขึ้นโดยการกระตุ้นจากประสบการณ์ ต่าง ๆ ที่ผ่านมา และมีผลนำไปสู่การเปลี่ยนมุมมองและแนวคิดใหม่ และมีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคนที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทำให้เกิด การพัฒนาตนเองของสมาชิก การแบ่งปันความรู้ การพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน6) ผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การจัดกิจกรรมที่ให้

โอกาสผู้เรียนมีส่วนร่วมกิจกรรมมากที่สุด โดยครูเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเป็นครูมืออาชีพ และผู้เรียนก็เปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนเช่นเดียวกัน อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้ใช้สารสนเทศทันสมัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่สอดคล้องกับศักยภาพ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีการประเมินผลผู้เรียน เพื่อวัดคุณภาพผู้เรียนสร้างเครือข่ายวิชาการ มีการนิเทศติดตามจากผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 6-7) ได้กล่าวถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายทิศทางเดียวกันมุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิธีการที่หลากหลายในการสอน มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้กับนักเรียนและรู้ความต้องการของนักเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน มีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อมาปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งมีการสร้างและแสวงหาความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้ การประมวลและจัดเก็บความรู้และการนำความรู้ไปใช้ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกัน อย่างมีความสุขของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบรรยากาศที่มีการเรียนรู้แบบนาตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ โดยต้องมีผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงานที่ตรงกับภาระงานโดยมุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียน โดยการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เป็นการเรียนรู้แบบนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพเพื่อเติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน โดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันและมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีเสรีภาพ 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน

ลีลาวดี รอดแล้ว (2565, หน้า 4-6) ทำการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง โครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง มีการบริหารความขัดแย้งที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละคน มอบหมายให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ โรงเรียนมีผู้บริหารและ

ครู ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของครูเป็นหลัก 2) ด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ ระดมความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน โรงเรียนสร้างบรรยากาศภายใน และภายนอกห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ ให้การยอมรับนับถือต่อเพื่อนครู และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาครู เพื่อให้มีการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและต้องการ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูเน้นการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพ โดยโรงเรียนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ เน้นการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองความต้องการที่รวดเร็วเป็นหลัก และให้อิสระทางความคิดในการเสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกันและสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่า ครูคือส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ 4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของโรงเรียน แสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงใจออกมาให้เห็นว่าต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีการติดต่อสื่อสารได้ง่ายอย่างรวดเร็วและชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูวิเคราะห์และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน แลกเปลี่ยนทางวิชาการครูจนมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับอบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานยกย่องและยอมรับความสามารถของครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ 5) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นและมีค่านิยมการทำงานร่วมกัน มีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีการพูดคุย ปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างครู เพื่อให้เห็นปัญหาร่วมกัน ปรับนโยบายที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารและครูที่มองเห็นภาพความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารโรงเรียนครู ที่ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 6) ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ พัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ทั้งแบบ Online และ Offline ในการจัดการเรียนการสอน ใช้การวิจัยตลอดจนสื่อและนวัตกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน ให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของครูเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน 7) ด้านกัลยาณมิตร หมายถึง การมีศรัทธาร่วมกันตามหลักการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างความรู้สึกและความผูกพันให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูตระหนักถึงประโยชน์ของการร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก มีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยและลดความกดดัน มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน มีลักษณะการ

ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันโรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากทัศนะและผลงานของนักวิชาการ 11 แหล่งดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบอย่างใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ร่วม มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ ค่านิยมร่วมกัน ความต้องการร่วมกัน การมีเป้าหมายร่วมกัน

2) ภาวะผู้นำร่วม มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ความเป็นผู้นำที่แบ่งปันและสนับสนุน การแลกเปลี่ยนสนับสนุนความเป็นผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง การเป็นผู้นำแบบมืออาชีพ

3) โครงสร้างสนับสนุน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ สภาพการณ์ที่สนับสนุน การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย เงื่อนไขสนับสนุน-ความสัมพันธ์

4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ ทีมงานให้ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ ร่วมมือร่วมพลัง ความร่วมมือกันของทีม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน

5) การเรียนรู้ร่วมกัน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ การเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ การหารือแบ่งปันความรู้

6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ การสืบสอบร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในสภาวะความเป็นจริง การรวมผลงานสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 6 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ ที่ 2.2 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

2.2.5 สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบ \ แหล่งอ้างอิง	Senge (1990)	Sergiovanni (1994)	Hord, S.M. (1997)	DuFour and Eaker (1998)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	Wei Yuanyuan (2561)	กฤติญดา อ่อนคล้าย (2562)	วิรวรรณ เพ็ชรนาวา (2563)	สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564)	ลีลาวดี รอดแล้ว (2565)	ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1. วิสัยทัศน์ร่วม	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	11*	100
2. ภาวะผู้นำร่วม			√		√	√	√	√	√	√	√	8*	73
3. การเรียนรู้ร่วมกัน			√		√		√	√	√	√		6*	55
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล			√	√	√	√	√		√			6*	55
5. โครงสร้างสนับสนุน		√	√		√	√	√		√	√	√	8*	73

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ / แหล่งอ้างอิง	Senge (1990)	Sergiovanni (1994)	Hord, S.M. (1997)	DuFour and Eaker (1998)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	Wei Yuanyuan (2561)	กฤติญดา อ่อนคล้าย (2562)	วิรากร ณ์ เพ็ชรนาวา (2563)	สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564)	ลีลาวดี รอดแล้ว (2565)	ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
6. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	√	√		√	√	√		√		√		7*	64
7. เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				√				√				2	18
8. ชุมชนกัลยาณมิตร		√				√				√	√	4	36
9. บรรยากาศองค์กร											√	1	9
10. วัฒนธรรมองค์กร											√	1	9
11. การจัดการเรียนการสอน											√	1	9

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง / องค์ประกอบ	Senge (1990)	Sergiovanni (1994)	Hord, S.M. (1997)	DuFour and Eaker (1998)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	Wei Yuanyuan (2561)	กฤติญดา อ่อนคล้าย (2562)	วิราวรร ณ์ เพ็ชรมาวา (2563)	สุนิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564)	ลีลาวดี รอดแล้ว (2565)	ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
12. ความต้องการร่วม				√								1	9
13. การพัฒนาวิชาชีพ	√	√		√								3	27
14. ความมีสติแบบจำลองในใจ	√											1	9
15. การคิดอย่างมีระบบ	√											1	9
รวม	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	7	ได้ 6 องค์ประกอบ	

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 15 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคดของนักวิชาการที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 6 ด้าน คือ

1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
2) ด้านภาวะผู้นำร่วม
3) ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน
4) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ
5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน
6) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

Senge (1990, pp. 82-93) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า หมายถึง จุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคน รับฟังซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการจะทำ ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วมนั้น มีคุณค่าทั้งภายในและภายนอกแก่บุคคล คุณค่าภายใน คือ ส่วนที่สร้างแรงบันดาลใจ ความศรัทธายึดมั่น เอกลักษณ์ ความเป็นส่วนหนึ่งหรือความผูกพันให้เกิดแก่สมาชิก ต่อทีม ต่อองค์การ ต่อหน้าที่ ผลักดันให้เกิดความกล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้เกิดสิ่งที่ดีกว่า ส่วนคุณค่าภายนอก คือ การให้ทราบโดยทั่วกันว่าองค์การมุ่งสร้างผลสำเร็จอะไรให้เกิดแก่องค์การ เช่น ความเป็นเลิศในด้านใด เมื่อใดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์การจะมีส่วนเสริมสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่งเปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรือนั้นมุ่งสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสอดคล้องกับคุณค่าหรือค่านิยมที่ผู้คนยึดถือในการดำรงชีวิตประจำวันด้วย ซึ่ง Senge (1990, pp. 7-22) กล่าวถึง กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมนั้น มีความเชื่อว่าหากเราใช้แรงบันดาลใจเป็นที่ตั้ง เราก็สามารถสร้างวิสัยทัศน์ทางบวกได้ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ การเติบโตได้ คิดสร้าง คิดทำ คิดพัฒนา การมีวิสัยทัศน์ร่วมจะต้องมีกระบวนการขับเคลื่อน ดังนี้ 1) สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจชัดเจน ถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ 2) สมาชิกทุกคนมีความเพียรพยายามร่วมกันที่จะร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและร่วมกันนำไปปฏิบัติ 3) มีการสื่อสารถึงกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นส่วนตนซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะการยอมรับฟังซึ่งกันและกัน 4) สมาชิกทุกคนต้องมีความรู้สึกที่ผูกพันเป็นครอบครัวเดียวกัน 5) สมาชิกทุกคนมีความมุ่งมั่น จะเห็นผลสัมฤทธิ์ของขององค์การ ไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน

Sergiovanni (1994, pp. 101) ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทางเส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน และ

Sergiovanni (1994, pp. 1-37) กล่าวถึง การมีค่านิยมต้องประพฤติปฏิบัติโดยยึด 1) ค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง นั้นหมายถึง การมุ่งไปสู่การให้บริการถ้าเป็นชุมชนของโรงเรียนที่ยึดความสำคัญของของงานให้บริการแก่นักเรียน แก่ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนรอบโรงเรียน 2) “ผู้คอยให้บริการดูแล หรือ Stewardship” ซึ่งมีหลักการสำคัญคือ ยึดการทำประโยชน์เพื่อคนอื่น เหนือประโยชน์ส่วนตน ก็แสดงว่า โรงเรียนนั้นสามารถยกระดับวิชาชีพของตนได้สูงขึ้นผ่านการปฏิบัติงานร่วมกันตามเป้าหมาย

Hord, S.M. (1997, pp. 14-24) กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง การร่วมตระหนักถึงสิ่งสำคัญของบุคคลและองค์กร สมาชิกทุกคนไม่เพียงแต่ได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ แต่จะมีส่วนในการนำวิสัยทัศน์เหล่านั้นไปใช้เป็นหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน โดยลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ 1) การตั้งเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สะท้อนออกมาเป็นเทคนิคการสอนต่าง ๆ ซึ่งผู้เรียนจะถูกคาดหวังไว้ว่า 2) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ หมายถึง การเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการและครูจะร่วมกันจินตนาการถึงบรรยากาศการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้ผ่านการปฏิบัติงานร่วมกัน 3) การปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันนี้จะทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

DuFour and Eaker (1998, pp. 3) กล่าวถึง การมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน (Shared mission, vision, values, and goals) การให้ความสำคัญและการมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง เมื่อโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา (districts) ยึดถือว่าตนเป็นชุมชนแห่งการเรียนทางวิชาชีพ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียนได้เกิดเรียนรู้อย่างสูงสุด จึงเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีอยู่ของแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจำเป็นต้องสร้างความเห็นพ้องกันระหว่างผู้สอน และผู้บริหาร ให้มีความสนใจร่วมกัน และมองไปในทิศทางเดียวกันในการสร้างเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-30) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

Wei Yuanyuan (2561, หน้า 9-10) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) หมายถึง การที่มีคุณค่าและเป้าหมายร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์

เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยวางเป้าหมายสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตัวผู้เรียน และเห็นความสำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีแก่ผู้เรียน 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร หมายถึง อาจารย์ผู้สอนมีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน การแก้ไขปัญหาร่วมกัน และการทำงานร่วมกันเป็นทีม

กฤติญดา อ่อนคล้าย (2562, หน้า 10-14) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีจุดร่วมที่สมาชิกแต่ละคนมีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน รับฟังซึ่งกันและกันโดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล เกิดความศรัทธายึดมั่นในเอกลักษณ์ ความเป็นส่วนหนึ่งหรือความผูกพันให้เกิดแก่สมาชิก ต่อทีม ต่อองค์การเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง ความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน การทำงานที่มีการประสานสอดคล้องกันระหว่างสมาชิกในโรงเรียน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) การตั้งเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง บุคลากรครูในโรงเรียน มีการวางเป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียน มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน และคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ หมายถึง บุคลากรครูในโรงเรียน มีการค้นหาความรู้ใหม่มาพัฒนาการปฏิบัติงานมุ่งเน้นการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีกว่าและเป็นชุมชนที่ค้นหาวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม และนำมาแบ่งปันให้สมาชิกนำไปใช้ปฏิบัติงาน

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563, หน้า 7) กล่าวถึง การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันตั้งเป้าหมายกำหนดทิศทาง และแสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยมีอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 6) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายทิศทางเดียวกันมุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

ลีลาวดี รอดแล้ว (2565, หน้า 5) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นและมีค่านิยมการทำงานร่วมกัน มีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีการพูดคุย ปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างครูเพื่อให้เห็นปัญหาร่วมกัน ปรับนโยบายที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารและครูที่มองเห็นภาพความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารโรงเรียนครู ที่ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ค่านิยมร่วมกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และตระหนักถึงคุณค่าร่วมกัน และกำหนดทิศทางในการทำงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปด้วยกัน เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

2) ด้านภาวะผู้นำร่วม

Hord, S.M. (1997, pp. 14-24) กล่าวถึง การเป็นผู้นำร่วม หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในด้านนโยบาย การปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงสถานศึกษา เพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนผู้สอนในการเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ การที่ผู้สอนและผู้บริหารมีความพยายามในการประสานความร่วมมือกันเป็นการเติมเต็มภาวะผู้นำแก่ทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะนำทั้งผู้สอน และผู้บริหารไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การประสานความร่วมมือและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 127-132) กล่าวถึง ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leader ship) ภาวะผู้นำร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีนัยสำคัญ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน มีรายละเอียดดังนี้ 1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสามารถเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคน จนทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันอย่าง วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมได้นั้น ควรมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเจริญเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น 2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้านการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งการพัฒนาการจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-30) กล่าวถึง ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการเป็นผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ

คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน กล่าวคือ ภาวะผู้นำร่วมมีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-30) กล่าวถึง ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการเป็นผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน กล่าวคือ ภาวะผู้นำร่วมมีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

กฤติญดา อ่อนคล้าย (2562, หน้า 10-14) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจเหตุผลในสิ่งที่กำลังปฏิบัติด้วยความสมัครใจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อชักนำ การสนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการเร้าศักยภาพเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การอย่างมีคุณภาพ และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารมีการส่งเสริม ให้มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการคงไว้ซึ่งการเป็นชุมชนการเรียนรู้ บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องมีการเติบโตทางด้านวิชาชีพ และเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) การมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจที่จะให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประสานความร่วมมือ มีส่วนร่วมในการประชุมหรือเจรจาร่วมกันโดยปราศจากการเข้าไปครอบงำ รวมทั้งร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจไปพร้อมกับบุคลากร 3) การเร้าศักยภาพ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีการตั้งคำถาม ตั้งข้อสังเกต และแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ด้วยการกระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มของบุคลากรครูในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาโรงเรียน และคุณภาพของผู้เรียน มีการนำความรู้สู่การปฏิบัติ

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563, หน้า 7) กล่าวถึง การเป็นผู้นำร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ โดยใช้หลักประชาธิปไตย ร่วมกันตัดสินใจรวมทั้งช่วยกันส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 6-7) กล่าวถึง ด้านภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกัน อย่างมีความสุขของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบรรยากาศที่มีการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ โดยต้องมีผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ลีลาวดี รอดแล้ว (2565, หน้า 4-6) กล่าวถึง ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของโรงเรียน แสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงใจออกมาให้เห็นว่าต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีการติดต่อ สื่อสารได้ง่ายอย่างรวดเร็วและชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูวิเคราะห์และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนแลกเปลี่ยนทางวิชาการครูจนมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ อบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานยกย่องและยอมรับความสามารถของครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้สามารถเป็นผู้นำได้ ทุกคนเป็นผู้นำร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสร้างบรรยากาศส่งเสริมให้สามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระปราศจากอำนาจครอบงำ

3) ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน

(Sergiovanni, 1994, p. 102) กล่าวถึง โครงสร้างที่สนับสนุน (Supportive Conditions) ว่าเป็นโครงสร้างเงื่อนไขสนับสนุนเป็นโครงสร้าง ที่ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการโดยใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน ปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีการสร้างองค์กรแบบไม่รวมศูนย์

Hord, S.M. (1997, p. 24) กล่าวถึง โครงสร้างที่สนับสนุน (Supportive Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพ (Physical Condition) ได้แก่ เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่จนเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ภาระงานสอน โครงสร้างการสื่อสาร ความเป็นอิสระในการบริหารโรงเรียน การมอบพลังอำนาจแก่ครู ความมีสิทธิ์มีเสียงในการเลือกครูหรือผู้บริหารที่จะเข้ามาทำงานในโรงเรียน ความมั่นคงทางวิชาชีพ 2) สมรรถนะของบุคคล (People Capacities) ลักษณะสำคัญของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การยอมรับกับคำติ-ชม การมีใจมุ่งมั่นในพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเคารพและเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานท่านอื่นความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จะเป็นพื้นฐานของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 132) โครงสร้างของชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเองเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดบรรยายกาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เน้นความคล่องแคล่วในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความขัดแย้งและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-30) ได้กล่าวถึง โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ คือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก และโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคล กล่าวในแง่ของ ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดการใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

Wei Yuanyuan (2561, หน้า 9-12) กล่าวถึง โครงสร้างที่สนับสนุน (Supportive Conditions) หมายถึง สภาพการณ์ ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยโครงสร้างทาง กายภาพ อาทิ งบประมาณ ทรัพยากรและเวลา และโครงสร้างทางกายภาพ อาทิ ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอน ความสนใจต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและทัศนคติต่อความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบย่อย โครงสร้างทางกายภาพและโครงสร้างทรัพยากรบุคคล 1) โครงสร้างทางกายภาพ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรด้านเวลา สถานที่ งบประมาณ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันของผู้สอน 2) โครงสร้างทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผู้สอนมีความเห็นอกเห็นใจกัน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสื่อสารแบบเปิดกว้าง มีความสนใจต่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิต และผูกพันกับการประเมินและกำกับติดตามต่อความเห็นของเพื่อนร่วมงาน

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563, หน้า 7) กล่าวถึง โครงสร้างที่สนับสนุน เป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนทุกคนในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับครู มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งยังมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 6-7) กล่าวถึง ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน

ลีลาวดี รอดแล้ว (2565, หน้า 4-6) กล่าวถึง ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง โครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง มีการบริหารความขัดแย้งที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละคน มอบหมายให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ และการมีบรรยากาศองค์กร หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ ระดมความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน หมายถึง การร่วมจัดหาและสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินงานที่ต่อเนื่องโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

Senge (1990, p. 85) กล่าวถึง ทีมร่วมแรงร่วมใจ คือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การโดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้นเรียกว่าการอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การเป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

Sergiovanni (1994, p. 101) กล่าวถึง ทีมร่วมแรงร่วมใจจะมีการเน้นสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ กำหนดร่วมกันขึ้นเองมากกว่าการใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดโดยให้หน่วยงานภายนอก PLC นั้น Sergiovanni (1992) ยังได้นำเสนอกิจกรรมที่จำเป็นต่อความเป็นเป็น PLC เนื่องด้วย PLC เป็นแนวที่ขับเคลื่อนด้วยการปฏิบัติเป็นหลัก โดยนำเสนอรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ที่ สามารถนำไปประยุกต์ปฏิบัติให้สอดคล้องแนวคิดหลักของ PLC โดยนำเสนอการดำเนินการให้เกิดทีม ร่วมแรงร่วมใจของ PLC ดังนี้ 1) การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกัน 2) การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้าง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู 3) รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม หากถือว่าการมีชุมชนแห่งวิชาชีพคือ ลักษณะสำคัญขององค์กร (โรงเรียน) แห่งการเรียนรู้ ที่มีเจตจำนงมุ่ง สร้างผลลัพธ์คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น 4) สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration starts) เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ใน ชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 5) ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยม และปทัสถานร่วม (Shared values and norms) เมื่อบุคคลต่าง ๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศ และผู้บริหารมาร่วมกันใน PLC

DuFour and Eaker (1998, p. 3) กล่าวถึง ทีมร่วมแรงร่วมใจ คือ การทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ผู้สอนผู้บริหารต้องมีความเชื่อร่วมกันว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ มีความไว้วางใจระหว่างใจระหว่างกันภายในสถานศึกษา ทุกคนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง มีแนวคิด และการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน มีการประเมินอย่างต่อเนื่องและสะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 43) ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้มีลักษณะการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งทีมร่วมแรงร่วมใจใน PLC มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นกลุ่มสร้างสรรค์ ทำงานร่วมกันเป็น ทีมทั้งครูและผู้บริหารโดยมีแนวปฏิบัติร่วมกัน หลอมรวมจากค่านิยม ความสามารถ ความศรัทธา ความเชื่อ และประสบการณ์ ให้เป็นพลังในการทำงานร่วมกันโดยใช้วัฒนธรรมทำงานแบบร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ ที่ชุมชนวิชาชีพมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” การดำเนินการของทีมร่วมแรงร่วมใจจะใช้การตัดสินใจร่วม ความเข้าใจร่วม ภารกิจร่วมความรับผิดชอบร่วม ข้อตกลงร่วมปทัสทานร่วม พันธะร่วมกันหรืออาจพัฒนาเป็นทีมการสอนร่วม โดยทั้งหมดเป้าหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจสู่เป้าหมาย และความสุขร่วมกัน ทีมใน PLC จึงเป็นทีมที่เหนียวแน่จากภายใน บนพื้นฐานความสมัครใจและการ สื่อสารด้วยกันอย่างสร้างสรรค์ มีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบทีมเรียนรู้ หรือกลุ่มร่วมเรียนรู้ ทั้งนี้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นของทีมร่วมแรงร่วมใจทั้งหมดที่กล่าวมาคือ เป็นหนทางให้ครูร่วมฝึกฝน การมีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ต่อกันและกันผ่านการได้ทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาตนและพัฒนางาน ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลและสื่อสารกันได้อย่างลึกซึ้ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26-30) ร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่เป็นการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกันจากสถานการณ์จริงที่ถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกันแบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There’s no I in team) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วม

ใจที่ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกัน ด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน คือ การเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกันจึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุขไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์และพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

กฤติญดา อ่อนคล้าย (2562, หน้า 12) กล่าวถึง การร่วมมือรวมพลัง หมายถึง กระบวนการของสังคมที่เกี่ยวกับทัศนคติที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาร่วมกันทำกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดเอาไว้ บรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความอบอุ่น และฉันท์มิตรทำให้มีการทำงานเป็นทีม มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์กร มีความศรัทธาในการทำงาน โดยเต็มใจที่จะทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนี้ 1) การรวมพลัง หมายถึง บุคลากรครูในโรงเรียน ปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน อย่างร่วมมือรวมพลัง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในโรงเรียน 2) ศรัทธาในงาน หมายถึง บุคลากรครูในโรงเรียน มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน มีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ ผูกพันต่อภาระหน้าที่อย่างต่อเนื่องยาวนาน 3) บรรยากาศการทำงาน หมายถึง บรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ 4) กัลยาณมิตร หมายถึง บุคลากรครูในโรงเรียน มีความเอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ พร้อมที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนการมีความช่วยเหลือกันของสมาชิกในโรงเรียนให้มีแนวปฏิบัติหรือบรรทัดฐานที่ดีในการใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียน

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 7) กล่าวถึง ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิธีการที่หลากหลายในการสอน มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้กับนักเรียนและรู้ความต้องการของนักเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน มีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อมาปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งมีการสร้างและแสวงหาความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้ การประมวลและจัดเก็บความรู้และการนำความรู้ไปใช้

สรุปได้ว่า ด้านทีมร่วมแรงรวมใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยการมีทัศนคติร่วมกันเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดเอาไว้ ภายใต้บรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความอบอุ่นและความเป็นมิตรทำให้การทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตน มีความศรัทธาในการทำงาน โดยเต็มใจที่จะทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ

5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning)

Hord, S.M. (1997, p. 16) กล่าวถึง การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านการสนทนาในขอบข่ายเรื่องของผู้เรียน การสอนและการเรียนรู้ รวมไปถึงประเด็นที่น่าสนใจและสภาพปัญหา และสามารถนำเอาข้อมูลหรือแนวความคิดที่ได้ไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานของตน ซึ่งจะเป็นการสร้างสังคมที่มีสมาชิกผู้เชี่ยวชาญหลายระดับและหลายวิชาช่วยสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้องานของกันและกัน อีกทั้งทำให้ทั้งผู้บริหารและครูรู้สึกผูกพันกันในลักษณะกลุ่มที่จะแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกันซึ่งเรียกได้ว่าก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

DuFour and Eaker (1998, p. 3) กล่าวถึง การเรียนรู้ร่วมกัน ว่าในการทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความเชื่อร่วมกันว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ มีความไว้ใจซึ่งกันและกันในสถานศึกษา ทุกคนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง มีแนวคิด และการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน มีการประเมินอย่างต่อเนื่องและสะท้อนผลให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Wei Yuanyuan (2561, หน้า 10) กล่าวถึง การเรียนรู้ร่วมกันว่า การที่ครูผู้สอนเสวนาใคร่ครวญกันเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ มีการประสานความร่วมมือในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การเสวนาใคร่ครวญเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน 2) การประสานความร่วมมือในการทำงาน 3) การประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติ

กฤติญดา อ่อนคล้าย (2562, หน้า 11) กล่าวถึง การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การเป็นเครือข่ายของบุคคลที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันมารวมตัวกัน มีการปฏิสัมพันธ์ มีการร่วมหารือ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การปฏิสัมพันธ์ 2) การร่วม 3) การประยุกต์ใช้ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563, หน้า 7) กล่าวถึง การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ หมายถึง ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันแบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน ค้นคว้าหาความรู้ เรียนรู้ทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาการการเรียนการสอน

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 6-7) กล่าวถึง การร่วมเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงานที่ตรงกับภาระงานโดยมุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียน โดยการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เป็นการเรียนรู้แบบนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการประสานความร่วมมือในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกัน มีการร่วมหารือ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมกัน

เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้นำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นโครงสร้างสำหรับการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงนวัตกรรมจากกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกัน

6) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared Personal Practice)

Hord (1997, p.14) กล่าวถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เป็นการแบ่งปันประสบการณ์ที่เกิดขึ้นภายในการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนร่วมกันกับครูท่านอื่น ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสำรวจ การจดบันทึก การพูดคุยกัน การสังเกตการณ์ เป็นต้น โดยการแลกเปลี่ยนบทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นไม่ใช่การประเมินผลการทำงานแต่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” ซึ่งเป็นกระบวนการพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการยืนยันถึงความเคารพ เชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกอีกด้วย

DuFour and Eaker (1998, p. 3) กล่าวถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยได้ระบุถึงคุณลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่มุ่นเน้นในการเรียนรู้ โดยวิธีการสืบสอบร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในสภาวะความเป็น เพื่อการมุ่งเน้นที่การปฏิบัติจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ มุ่งมั่นในการปรุงปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของผู้เรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 130) กล่าวถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เป็นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพ ของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ ใช้วิธีการที่หลากหลาย และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู หมายถึง การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือ วุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟังการใคร่ครวญ เป็นต้น

Wei Yuanyuan (2561, หน้า 11) กล่าวถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติการร่วมกัน การที่ผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน และมีระบบการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยเกิด ประสิทธิผลมากขึ้น สามารถวัดได้จากองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน หมายถึง ผู้สอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติที่ดีร่วมกัน โดยสังเกตการสอนและดำเนินการประเมินซึ่งกันและกัน รวมทั้งแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ด้านการสอนและการวิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิจัยให้กับเพื่อนร่วมงาน 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง อาจารย์

ผู้สอนให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกัน และกันในประเด็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน ผลการปรับปรุงการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้ของ ผู้เรียน และผลการดำเนินการวิจัย 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง หมายถึง การจัดระบบการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อให้ผู้สอนได้รับคำแนะนำหรือคำปรึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน และการดำเนินการวิจัย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนกับผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอก

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563, หน้า 7) กล่าวถึง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ซึ่งช่วยลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอน ที่สำคัญช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคนที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้ การพัฒนาและ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยต่างประเทศ

2.3.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Crawford (2004, p. 7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาการฝึกปฏิบัติและความเชื่อในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสำรวจการฝึกปฏิบัติและความเชื่อด้านภาวะผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ เพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Organization) ตามกรอบพฤติกรรมการบริหาร และความเชื่อของคูซส์และโพเนอร์ (Kouzes & Posner. 1993) การศึกษาสร้างกรอบแนวคิดวัฒนธรรมสังคมแห่งการเรียนรู้พื้นฐานด้านภาวะผู้นำ 5 ประการ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการใช้แบบจำลองการทำงาน การเพิ่มอำนาจ กระบวนการท้าท้าย การกระตุ้นการตัดสินใจ การวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความเชื่อในหลักการฝึกปฏิบัติ 5 วัน ซึ่งฝึกภาวะผู้นำทำให้เกิดการพัฒนาและความยั่งยืนขององค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นนำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง ความต้องการทีมภาวะผู้นำ ของโรงเรียนสนับสนุนให้เกิดการปฏิรูปครูและวิสัยทัศน์ร่วมเป็นจุดร่วมของการเปลี่ยนแปลงการเผชิญหน้ากับปัญหา และอุปสรรค ได้แก่ การขาดแคลนเวลา ขนาดของการควบคุม และความสามารถด้านสติปัญญาไม่เป็นไปตามกรอบแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Afshari Mostafa, Hostafa Habib, Qafouri Farzadand Jabari Nahid (2012, pp. 388 - 394) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารจากทฤษฎีของแคทซ์ (Katz) สำหรับผู้บริหารด้านพลศึกษาของมหาวิทยาลัยในประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านมนุษย์มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับโดยการศึกษาครั้งนี้ยังได้ศึกษาความสำคัญของหัวข้อย่อยในทักษะแต่ละด้าน ผลการศึกษาพบว่าทักษะด้านความคิดรวบ

ยอดของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อย่อยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ความมีวินัย การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการวางแผนทักษะด้านมนุษย์ของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การมีอารมณ์ดี การมีทักษะการสื่อสาร และการมีความเป็นผู้นำในที่ประชุม ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การมีความรู้ ประสบการณ์ในการบริหาร การประเมินผล การทำงานเป็นทีมและการจัดการความแตกแยก

Memisoglu (2015, p. 23) ได้ศึกษาเรื่อง “The Perception of Teachers About Management Skills of School Principals” พบว่าทักษะของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องในระดับคุณภาพมาก เมื่อเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการกำหนดเป้าหมายให้ครูที่ดีจะส่งผลให้นักเรียนประสบผลสำเร็จมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่อยู่บนพื้นฐานที่เกิดจากความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร ซึ่งทักษะที่จำเป็นที่ต้องมี คือทักษะการบริหารจัดการมีความสามารถในการดำเนินการซึ่งจะทำให้กระบวนการบรรลุได้จริง ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการวินิจฉัยองค์กรมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะการจัดการซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับความสำเร็จขององค์กรสถาบันการศึกษา

2.3.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับผลดีของโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบผลดีต่อครูผู้สอน ดังนี้ 1) ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการสอน 2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจ 3) เกิดความรู้สึกร่วมกันรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของนักเรียน 4) เกิดพลังการเรียนรู้ (powerful Learning) ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น คือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวนักเรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน 5) เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องการสอนที่แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้ที่ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหมาย 6) รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา 7) เกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้นักเรียนต่อไป 8) เพิ่มความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง 9) มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็ว 10) มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน และ 11) มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ ส่วนผลดีต่อนักเรียนคือ 1) ลดอัตราการตกซ้ำชั้น 2) ลดอัตราการขาดเรียน 3) ผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเด่นชัดโดยเฉพาะในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชา

คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอานสูงขึ้นอย่างชัดเจน และ 5) ความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลงชัดเจน

Kalkan (2016, p. 1619) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โครงสร้างระบบราชการและความมั่นใจในองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นชุมชนวิชาชีพ โครงสร้างระบบราชการและความมั่นใจในองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโครงสร้างระบบราชการของโรงเรียนประถมศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความมั่นใจในองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา โครงสร้างระบบราชการกับความมั่นใจในองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาโครงสร้างระบบราชการและความมั่นใจในองค์กรที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาเมืองแองการ่า ระหว่างปี ค.ศ. 2013 - 2014 จำนวน 805 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) แบบวัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 45 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 2) แบบวัดโครงสร้างระบบราชการของโรงเรียน จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .88 3) แบบวัดความมั่นใจในองค์กรของโรงเรียน จำนวน 22 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง 2) โครงสร้างระบบราชการของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง 3) ความมั่นใจในองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง 4) ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับโครงสร้างระบบราชการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและโครงสร้างระบบราชการของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความมั่นใจในองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) โครงสร้างระบบราชการและความมั่นใจในองค์กรส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมการพยากรณ์ ดังนี้ $\hat{Y}$ = .95 + .15X_1+.39X_2 และ $\hat{Z}_y$ = 1.22Z_{x1} + 48Z_{x2}

2.3.2 งานวิจัยในประเทศ

2.3.2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ได้ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และ 4) ทักษะผู้บริหาร

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 166 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางเครจซีและมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ทักษะเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การวัดผล ประเมินผลการเรียน รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การส่งเสริมความรู้ และประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด (r_{xy} = .835) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัล และทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 73.30 สามารถเขียนเป็น สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ Z' = .351X_4 +.397X_5 +.222X_1

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563) ได้ศึกษา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ความคิดเห็น เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 315 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้จังหวัดเป็นชั้นในการ แบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกผู้บริหารและครูแต่ละจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

จำนวน 1 ฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ สันและการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$ = 0.75 * * + 0.82** X และสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y$ = 0.85** Z_x จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปลี่ยนไป 0.82 หน่วย ซึ่งเห็นได้ว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะด้านการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี และเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยใหม่ เพื่อใช้ในทำงาน การสื่อสาร และความร่วมมือกับบุคลากรใน สถานศึกษา เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายสถานศึกษา

มลฤดี สวนดี (2565) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโดยใช้อำเภอเป็นชั้นในการสุ่ม เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบวัดทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 และตอนที่ 2 แบบวัดการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 27 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$= 1.054 + 0.763*X และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}y$ = 0.86* Zx

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจที่อาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร มีความสำคัญต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 373 ตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มเป็นแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบคือ $\hat{Y}$ = .20 + .94**X และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}y$ = .98** (Z_x) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมีผลต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาคุณภาพตามกรอบมาตรฐานการศึกษาต่อไปได้

2.3.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มัณฑนา ศรีพุทธา (2564) ศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ศึกษาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 4) สร้างสมการพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 591 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบวัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 45 ข้อความ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และตอนที่ 2 แบบวัดทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จำนวน 60 ข้อความ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอนในโรงเรียนดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง 2) ครูผู้สอนในโรงเรียนประเมินทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับสูง 3) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$ = 0.50 + 0.11**X และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\widehat{Z_y}$ = 0.11** Z_x

อัสสกัลย์ บุรุษเกิด (2564) ได้ศึกษาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 3) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของ

นักเรียน ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ด้านการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล ด้านการจัดการสภาพเอื้ออำนวย ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านชุมชนกัลยาณมิตรและด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ตามลำดับ 2) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสานักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านพื้นฐานการเรียนรู้สาระวิชาหลัก (3R) ด้านทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ด้านความรู้เชิงบูรณาการสาหรับศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ด้านคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ตามลำดับ 3) การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (X_{10}) ด้านการจัดการความรู้ (X_8) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (X_2) ด้านการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (X_7) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม (X_1) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.842 ประสิทธิภาพในการทานายเท่ากับ 0.709 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 71 ค่าประสิทธิภาพในการทำ นายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .704 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ 70 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ .1743 สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

ภาพรวม (Y_{tot}) = -1.859 + 0.728 (X10) + 0.408 (X_8) + 0.239 (X_2) + 0.480 (X_7) + -0.432 (X_1) และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตราฐาน ภาพรวม (Z_y) = 0.602 (X_{10}) + 0.225 (X_8) + 0.239 (X_2) + 0.457 (X_7) + -0.422 (X_1)

ลีลาวดี รอดแล้ว (2565) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 36 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 36 คน และครู จำนวน 387 คน รวมทั้งสิ้น 423 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คนและครู จำนวน 196 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ รวมจำนวน 232 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน

กัลยาณมิตร รองลงมาคือด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวิสัยทัศน์องค์กร ด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน คือ การจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติ คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูสร้างความเข้าใจร่วมกัน เปิดโอกาสพูดคุย แลกเปลี่ยนเสนอความคิดเห็นร่วมกันอย่างมีอิสระ ผู้บริหารสนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนกำหนดภาพความสำเร็จที่มาจากความต้องการของทุกฝ่าย พัฒนาครูให้สามารถผลิตพัฒนาสื่อการเรียนและนิเทศการจัดการเรียนรู้ และโรงเรียนมีผู้บริหารและครูที่ยอมรับความคิดเห็นทั้งเหมือนและต่างกันได้ พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,343 คน ปีการศึกษา 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565) แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 157 คน และครู 1,186 คน

3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จากประชากร 1,343 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 299 คน มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 299 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 35 คน ครูจำนวน 264 คน

ขั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์จำแนกตามอำเภอทั้ง 5 อำเภอ พิจารณาจากจำนวนสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ ให้ได้ครบตามจำนวน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามที่ตั้งอำเภอ

อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1. เมือง	58	444	502	13	99	112
2. นาด้วง	10	98	108	2	22	24
3. เชียงคาน	36	255	291	8	56	64
4. ปากชม	30	250	280	7	56	63
5. ท่าลี่	23	139	162	5	31	36
รวม	**157**	**1,168**	**1,343**	**35**	**264**	**299**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 ทักษะ 30 ข้อ ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการบริหาร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95) มีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 6 ด้าน 35 ข้อ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95) มีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1.1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา แล้วกำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดสำหรับเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามต่อไป

3.3.1.2 ศึกษารูปแบบและวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

3.3.1.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับแก้ตามคำแนะนำเพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม

3.3.2 การตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3.3.2.1 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ถ้อยคำ (Wording) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ และวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.3.2.2 นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

3.3.2.3 คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 95) แต่แบบสอบถามชุดนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้ทุกข้อ

3.3.2.4 ปรับแก้ภาษาและข้อความตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ ให้มีความชัดเจนในการสื่อความหมายมากยิ่งขึ้น

3.3.3 การตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3.3.3.1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตาม

วิธีการของครอนบาค(Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่ามากกว่า 0.70 สำหรับแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่น ตอนที่ 2 เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.926

3.3.3.3 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

3.3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3.4.2 นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.3 ผู้วิจัยนำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการขอความร่วมมือแสกน QR CODE รวมถึง Link แบบสอบถาม ส่งผ่านช่องทางที่ได้ประสานไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามวิจัยในครั้งนี้

3.4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลผ่านระบบข้อมูลของแบบสอบถามที่เชื่อมต่อไว้

3.4.5 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.) โดย ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 77)

4.51-5.00 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดย ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 77)

4.51-5.00 หมายถึง ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ภัทราพร เกษสังข์ (2549, หน้า 169 – 171) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีค่า r 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

มีค่า r 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

มีค่า r 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

มีค่า r 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

มีค่า r 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

มีค่า r 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

3.5.5 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทาการศึกษา เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยส่งให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 299 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 299 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
X	แทน	ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
x_1	แทน	ด้านการสื่อสาร
x_2	แทน	ด้านความเป็นผู้นำ
x_3	แทน	ด้านเทคโนโลยี
x_4	แทน	ด้านความคิดสร้างสรรค์
x_5	แทน	ด้านการบริหาร
Y	แทน	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
y_1	แทน	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
y_2	แทน	ด้านภาวะผู้นำร่วม
y_3	แทน	ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน
y_4	แทน	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ
y_5	แทน	ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน
y_6	แทน	ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2	แทน	ประสิทธิภาพในการทำนาย
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
$S.E_B$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ
F	แทน	ค่าอัตราส่วนเอฟ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนดิบ

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.5 ผลวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ และร้อยละ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	114	38.13
1.2 หญิง	185	61.87
รวม	**299**	**100.00**
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	35	11.71
2.2 ครู	264	88.29
รวม	**299**	**100.00**
3. อายุ		
3.1 ต่ำกว่า 30 ปี	25	8.36
3.2 30 - 39 ปี	98	32.78
3.3 40 - 49 ปี	89	29.77
3.4 มากกว่า 50 ปี	87	29.10
รวม	**299**	**100.00**
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	200	66.89
4.2 ปริญญาโท	70	23.41
4.3 ปริญญาเอก	29	9.70
รวม	**299**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 299 คน ส่วนใหญ่เป็นจำแนกเป็น เพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 61.87 และเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.13 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 88.29 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71 เมื่อพิจารณาตามอายุส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.78 รองลงมาอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.77 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 87 คิดเป็นร้อยละ 29.10 และอายุต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.36 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.89 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.41 และปริญญาเอก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านเทคโนโลยี ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหาร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X)	$\bar{X}$	S.D.	มาก	อันดับ
1. ด้านการสื่อสาร (x_1)	4.21	0.53	มาก	2
2. ด้านความเป็นผู้นำ (x_2)	4.26	0.49	มาก	1
3. ด้านเทคโนโลยี (x_3)	4.18	0.49	มาก	4
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4)	4.12	0.50	มาก	5
5. ด้านการบริหาร (x_5)	4.20	0.61	มาก	3
รวม	4.20	0.41	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (x_2) ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสาร (x_1) $\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4) ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร (x_1) โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการสื่อสาร (x_1)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	4.24	0.71	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาวิธีการในการสื่อสารตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์	4.22	0.82	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเจรจา ต่อรอง จูงใจเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.95	0.87	มาก	8
4. ผู้บริหารสามารถประสานงาน ด้านการสื่อสารและความร่วมมือระว่างบุคคลและองค์กร	4.13	0.77	มาก	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงานให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.26	0.78	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.36	0.80	มาก	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมุ่งมั่นให้กับบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา	4.31	0.80	มาก	2
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลด/สร้างแรงจูงใจไม่ให้เกิดความขัดแย้ง	4.19	0.84	มาก	6
รวม	**4.21**	**0.53**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร (x_1) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมุ่งมั่นให้กับบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเจรจา ต่อรอง จูงใจเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความเป็นผู้นำ (x_2) โดยภาพรวม และรายข้อ

ด้านความเป็นผู้นำ (x_2)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ ในด้านการวางแผน	4.20	0.87	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.32	0.71	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิผล	4.27	0.71	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน	4.29	0.74	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.20	0.78	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.26	0.68	มาก	4
รวม	**4.26**	**0.49**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความเป็นผู้นำ (x_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.78) และ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ ในด้านการวางแผน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านเทคโนโลยี (x_3) โดยภาพรวม และรายข้อ

ด้านเทคโนโลยี (x_3)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว	4.24	0.75	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์	4.28	0.74	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.17	0.81	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการเผยแพร่ข้อมูลและประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน	4.13	0.84	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	4.18	0.81	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.81	มาก	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	4.07	0.84	มาก	7
รวม	**4.18**	**0.49**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านเทคโนโลยี (x_3) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4) โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัต-กรรมรูปแบบการบริหารใหม่	4.07	0.77	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	4.08	0.86	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น	4.12	0.81	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่ทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต	4.21	0.79	มาก	1
รวม	4.12	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่ทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมรูปแบบการบริหารใหม่ ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการบริหาร (x_5) โดยภาพรวม และรายข้อ

ด้านการบริหาร (x_5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารมีทักษะในการใช้ความรู้ความคิดที่ดีในการบริหารงาน	4.32	1.89	มาก	1
2. ผู้บริหารใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารงาน	4.23	0.75	มาก	2
3. ผู้บริหารมีเทคนิคการผสมผสานการทำงานให้เกิดกับหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.70	มาก	4
4. ผู้บริหารใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา	4.07	0.77	มาก	5
5. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความคล่องตัว	4.22	0.72	มาก	3
รวม	**4.20**	**0.61**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการบริหาร (x_5) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีทักษะในการใช้ความรู้ความคิดที่ดีในการบริหารงาน ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 1.87) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารงาน ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = 0.77)

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.8 - 4.15

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y)	$\bar{X}$	S.D.	มาก	อันดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (y_1)	4.08	0.52	มาก	5
2. ด้านภาวะผู้นำร่วม (y_2)	4.11	0.54	มาก	4
3. ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน (y_3)	4.16	0.49	มาก	3
4. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (y_4)	4.11	0.54	มาก	4
5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (y_5)	4.18	0.47	มาก	2
6. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (y_6)	4.20	0.48	มาก	1
รวม	**4.15**	**0.41**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (y_6) ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (y_5) ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.47) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (y_1) ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (y_1) โดยภาพรวม และรายข้อ

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (y_1)	$\bar{X}$	S.D.	มาก	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์	4.00	0.80	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเชื่อว่าความสำเร็จของสถานศึกษาคือความสำเร็จของทุกคน	4.13	0.78	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญ	4.12	0.76	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.15	0.83	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่านิยมร่วมกับครูในการปฏิบัติงาน	4.09	0.80	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ	3.96	0.86	มาก	6
รวม	**4.08**	**0.52**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (y_1) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเชื่อว่าความสำเร็จของสถานศึกษาคือความสำเร็จของทุกคน ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม (y_2) โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านภาวะผู้นำร่วม (y_2)	$\bar{X}$	S.D.	มาก	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจหน้าที่ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ความสามารถ	4.05	0.83	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มของครูในโรงเรียน	4.02	0.86	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน	4.10	0.81	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของโรงเรียน	4.13	0.74	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.24	0.77	มาก	1
รวม	**4.11**	**0.54**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม (y_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มของครูในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน (y_3) โดยภาพรวม และรายข้อ

ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน (y_3)	$\bar{x}$	S.D.	มาก	อันดับ
1. โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันของครู	4.18	0.78	มาก	3
2. โรงเรียนจัดตารางสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติการร่วมกันในแต่ละรายวิชา	4.17	0.75	มาก	4
3. โรงเรียนจัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนา บุคลากรอย่างเต็มที่	4.20	0.76	มาก	2
4. โรงเรียนจัดหาทรัพยากรการศึกษา เพื่อสนับสนุนครู	4.17	0.82	มาก	5
5. โรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้	4.20	0.74	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	4.09	0.80	มาก	8
7. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสัมพันธ์และเอื้ออาทรซึ่งกัน	4.15	0.78	มาก	6
8. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกัน	4.09	0.82	มาก	9
9. โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่ส่งเสริมการหมุนเวียนของข้อมูลทั่วทั้งโรงเรียน ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.15	0.79	มาก	7
รวม	**4.16**	**0.49**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน (y_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ คุ้มค่า และเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.74) และ ข้อที่ 3 โรงเรียนจัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนา บุคลากรอย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันของครู ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกัน ($\bar{x}$ = 4.09, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (y_4) โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (y_4)	$\bar{X}$	S.D.	มาก	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน อย่างร่วมมือรวมพลัง	4.20	0.74	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทุ่มเททำงานให้โรงเรียนอย่างเต็มที่	4.13	0.78	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ	4.18	0.72	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ	4.24	0.76	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย	4.22	0.73	มาก	2
รวม	**4.11**	**0.54**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (y_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ ($\bar{X}$ = 4.24 , S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความตั้งใจและมุ่งมั่น ที่จะทุ่มเททำงานให้โรงเรียนอย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (y_5) โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (y_5)	$\bar{x}$	S.D.	มาก	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันเรียนรู้ และประสานความร่วมมือในการทำงาน	4.15	0.79	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแลกเปลี่ยนเพื่อค้นหาข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน	4.20	0.74	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำแนวคิดจากการแลกเปลี่ยนกับเพื่อร่วมงานมาพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.13	0.78	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกระตุ้นกระบวนการเรียนของตนอยู่เสมอเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.18	0.72	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเชื่อมโยงความรู้สู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนนำไปสู่การแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้	4.24	0.76	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	4.22	0.73	มาก	2
รวม	4.18	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พบว่า ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (y_5) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเชื่อมโยงความรู้สู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนนำไปสู่การแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.24 , S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำแนวคิดจากการแลกเปลี่ยนกับเพื่อร่วมงานมาพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (y_6) โดยภาพรวม และรายข้อ

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (y_6)	$\bar{X}$	S.D.	มาก	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.18	0.72	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลการเรียนการสอน	4.24	0.76	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันหาข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.22	0.73	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางวางแผนและพัฒนาร่วมกัน	4.15	0.79	มาก	4
รวม	**4.20**	**0.48**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (y_6) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.24 , S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันหาข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางวางแผนและพัฒนาร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.79)

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
X1	1												
X2	.633**	1											
X3	.506**	.655**	1										
X4	.416**	.481**	.575**	1									
X5	.445**	.375**	.471**	.449**	1								
X	.817**	.806**	.830**	.699**	.700**	1							
Y1	.552**	.474**	.529**	.419**	.578**	.671**	1						
Y2	.465**	.491**	.551**	.363**	.424**	.603**	.597**	1					
Y3	.549**	.624**	.609**	.496**	.508**	.722**	.645**	.601**	1				
Y4	.465**	.491**	.551**	.363**	.424**	.603**	.597**	1.000**	.601**	1			
Y5	.357**	.464**	.464**	.454**	.412**	.545**	.431**	.455**	.657**	.455**	1		
Y6	.294**	.419**	.431**	.433**	.387**	.492**	.387**	.403**	.602**	.403**	.930**	1	
Y	.546**	.614**	.636**	.534**	.567**	.748**	.740**	.728**	.880**	.728**	.874**	.816**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**p < .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยรวม (Y) เป็นความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง (r=.748) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาองค์ประกอบย่อย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (y_1) (r =.671), ด้านภาวะผู้นำร่วม (y_2) (r =.603), ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน (y_3) (r =.722), ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (y_4) (r =.603), ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (y_5) (r =.545) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (y_6) (r =.492) เป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง (r=.492-.722) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยรวม (Y) กับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบย่อย ด้านการสื่อสาร (X_1) (r =.546), ด้านความเป็นผู้นำ (X_2) (r =.614), ด้านเทคโนโลยี (X_3) (r =.636), ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) (r =.534) และด้านการบริหาร (X_5) (r =.567) เป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง (r=.534-.636) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X_1-X_5) กับองค์ประกอบย่อยของความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y_1-Y_6) อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ถึงระดับสูง (r=.294-.624) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยรวม (X) และองค์ประกอบย่อยเป็นรายคู่ระหว่าง ด้านการสื่อสาร (X_1), ด้านความเป็นผู้นำ (X_2), ด้านเทคโนโลยี (X_3), ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) และ ด้านการบริหาร (X_5) ทุกคู่ อยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูงมาก(r=.416-.817) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ทั้งโดยรวม (Y) และองค์ประกอบย่อย เป็นรายคู่ระหว่าง ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (y_1), ด้านภาวะผู้นำร่วม (y_2), ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน (y_3), ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (y_4), ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (y_5) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (y_6) ทุกคู่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ถึง ระดับสูงมาก (r=.403-.930) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.5 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ในการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผลปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Y) ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
Regression	27.786	5	5.557	76.880	.000[f]
Residual	21.179	293	0.072		
Total	**48.966**	**298**			

**p < .01

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการมาตรฐาน

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.016	0.164		6.212**	0.000
ด้านการบริหาร (x_5)	0.178	0.031	0.267	5.757**	0.000
ด้านความเป็นผู้นำ (x_2)	0.194	0.048	0.233	4.046**	0.000
ด้านเทคโนโลยี (x_3)	0.189	0.047	0.230	4.056**	0.000
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4)	0.100	0.040	0.123	2.504**	0.013
ด้านการสื่อสาร (x_1)	0.086	0.040	0.112	2.149*	0.032
R = 0.753	**R^2 = 0.567**	**Adjusted R^2 = 0.560**		**F = 76.880**	

**p < .01

จากตาราง 4.16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน

สถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหาร (x_5) ด้านความเป็นผู้นำ (x_2) ด้านเทคโนโลยี (x_3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4) ด้านการสื่อสาร (x_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหาร (x_5) ($\beta = 0.267$) รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำ (x_2) ($\beta = 0.233$) ด้านเทคโนโลยี (x_3) ($\beta = 0.230$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4) ($\beta = 0.123$) และด้านการสื่อสาร (x_1) ($\beta = 0.112$) ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้ร้อยละ 56.70 ($R^2 = 0.567$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.26886

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

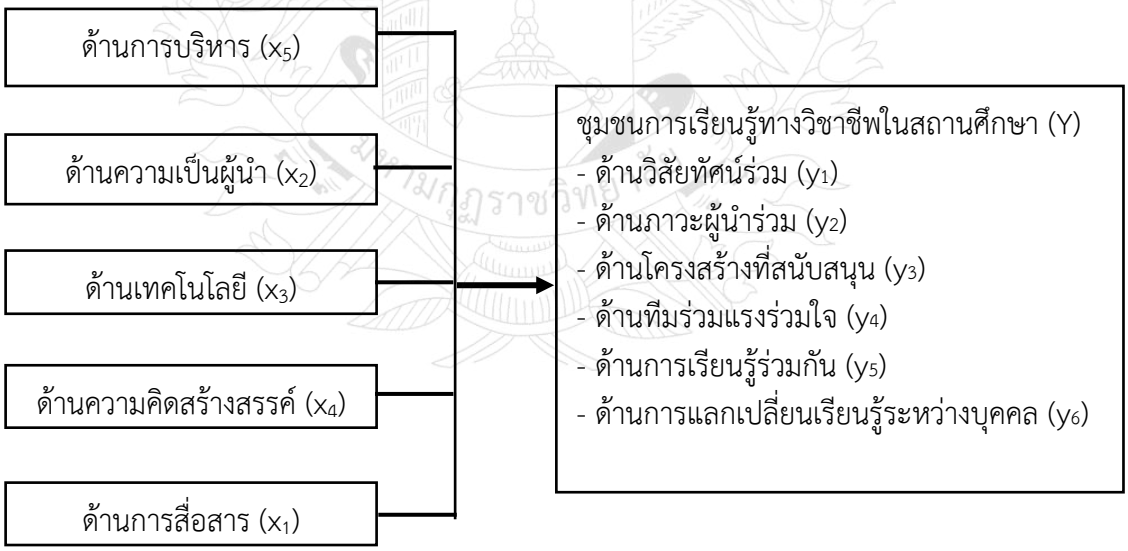
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.016 + 0.178(x_5) + 0.194(x_2) + 0.189(x_3) + 0.100(x_4) + 0.086(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.267(x_5) + 0.233(x_2) + 0.230(x_3) + 0.123(x_4) + 0.112(x_1)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย



ภาพที่ 4.1 สรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 299 คน ซึ่งเป็น ผู้บริหารสาถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมาก ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และอธิบายความแปรปรวนของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ร้อยละ 56.70 (R^2 = 0.567) ได้แก่ ด้านการบริหาร (x_5) ด้านความเป็นผู้นำ (x_2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านเทคโนโลยี (x_3) (x_4) ด้านการสื่อสาร (x_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 4) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 299 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดำเนินการโดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.26) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.21) ด้านการบริหาร ($\bar{X}$ = 4.20) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 4.18) และ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.12) ตามลำดับ

5.1.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ = 4.20) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.18) ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน ($\bar{X}$ = 4.16) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ $\bar{X}$ = 4.11) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X}$ = 4.08) ด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X}$ = 4.08) และ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (($\bar{X}$ = 4.08) ตามลำดับ

5.1.3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ในระดับสูง หรือในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 (rxy= 0.748) และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยรวม (Y) เป็นความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง (r=.748) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาองค์ประกอบย่อย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (y_1), ด้านภาวะผู้นำร่วม (y_2), ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน (y_3), ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (y_4), ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (y_5) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (y_6) เป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง (r=.492-.722) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยรวม (Y) กับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบย่อย ด้านการสื่อสาร (X_1), ด้านความเป็นผู้นำ (X_2), ด้านเทคโนโลยี (X_3), ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) และด้านการบริหาร (X_5) เป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง (r=.534-.636) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X_1-X_5) กับองค์ประกอบย่อยของความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Y_1-Y_6) อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ถึงระดับสูง (r=.294-.624) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5) ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยรวม (X) และองค์ประกอบย่อยเป็นรายคู่ระหว่าง ด้านการสื่อสาร (X_1), ด้านความเป็นผู้นำ (X_2), ด้านเทคโนโลยี (X_3), ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) และ ด้านการบริหาร (X_5) ทุกคู่ อยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูงมาก(r=.416-.817) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6) ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ทั้งโดย รวม (Y) และองค์ประกอบย่อย เป็นรายคู่ระหว่าง ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (y_1), ด้านภาวะผู้นำร่วม (y_2), ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน (y_3), ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (y_4), ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (y_5) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (y_6) ทุกคู่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ถึง ระดับสูงมาก (r=.403-.930) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.4 การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหาร (x_5) ด้านความเป็นผู้นำ (x_2) ด้านเทคโนโลยี (x_3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4) ด้านการสื่อสาร (x_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหาร (x_5) (β = 0.267) รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำ (x_2) (β = 0.233) ด้านเทคโนโลยี (x_3) (β = 0.230) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4) (β = 0.123) และด้านการสื่อสาร (x_1) (β = 0.112) ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้ร้อยละ 56.70 (R^2 = 0.567) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.26886 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.016 + 0.178(x_5) + 0.194(x_2) + 0.189(x_3) + 0.100(x_4) + 0.086(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.267(x_5) + 0.233(x_2) + 0.230(x_3) + 0.123(x_4) + 0.112(x_1)$$

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดใน แต่ละส่วนต่อไปนี้

5.2.1 ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน และมีทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามแนวคิดของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 32) ที่ว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถความชำนาญการของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2558, หน้า 14) ยังเป็นไปทิศทางเดียวกันที่เห็นว่า ความสำคัญทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 นั้นในการบริหารสถานศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ว่าต้องมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่พัฒนาตนรอบด้าน เพื่อสร้าง 3L คือ student learning, teacher learning, systems learning ต้องบริหารให้ได้ระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่อผลงานในทุกระดับ ทุกด้าน และระบบที่เปิดจะมีความสำคัญรอบด้าน คือ ทักษะการสื่อสารสามารถเชื่อมโยงกับสังคม เป็น change and learning management การบริหารศึกษาไทยต้องบริหารเพื่อเรียกคุณค่าและศักดิ์ศรีของสถาบันวิชาชีพครูให้ต่อเนื่องและยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของคินเดรด (Kindred, 1975, pp. 91 - 94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า การไม่ประสบผลสำเร็จในการประสานงานระหว่างผู้ปกครองกับครู เกิดจากสาเหตุของผู้บริหารไม่มีทักษะทางการบริหารจึงทำให้เกิดปัญหาดังนี้ 1) ความมีอคติ 2) ขาดเป้าหมายที่แน่นอน 3) ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดี 4) ขาดการวางแผนที่ดี 5) เกิดบรรยากาศของความขัดแย้ง ซึ่งงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัยที่พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ศึกษา พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ใช้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานและการบริหารงาน มีการวางแผน การประสานงานการติดต่อสื่อสาร การจัดการและการดำเนินงาน การมอบหมายงาน และการประเมินผลด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยให้ทุกคนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังที่ฮอยล์ อิงลิช และสเตฟฟี่ (Hoyle, English and Steffy, 2005, p. 58) กล่าวไว้ว่า ทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งทักษะการเป็นผู้นำเป็นทักษะปฏิบัติเป็นการกระทำที่แสดงออกทางพฤติกรรมภายนอกสามารถมองเห็นได้ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2556, หน้า 10) และสอดคล้องกับ Crawford (2013, pp. 8-9) ที่ว่า ผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะมุ่งความสำเร็จของนักเรียนทุกคน และจะใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุผลในความเชื่อนั้นนักเรียนจะถูกท้าทายด้วยหลักสูตรที่มีลักษณะเข้มงวด (Rigorous Curriculum) ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าหรือกับรายวิชาที่ไม่คุ้นเคย การมุ่งการศึกษาในระดับวิทยาลัยและการศึกษาต่อเนื่องอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561, หน้า 79) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลาดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปน้อย คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการรวมกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายเดียวกัน มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันสะท้อนแนวการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน และเป็นผู้นำร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 93 - 102) ได้ให้ความเห็นว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ มีหลายพื้นที่ได้นำแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโรงเรียน โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครูและนักการศึกษา ยังเป็นไปทิศทางเดียวกันกับแนวคิดของ Dufour (2004, pp. 6-7) ที่อภิปรายถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในมิติของสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่จำเป็นต่อ การสอนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการสอนทักษะชีวิตและทักษะการทางานแห่งศตวรรษที่ 21 คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC และเมื่อโรงเรียนเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน จะพัฒนาจนนำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ฝังลึกในโรงเรียนต่อไป และเป็นไปตามผลงานวิจัยของ Memisoglu (2015, p. 23) ได้ศึกษาเรื่อง “The Perception of Teachers About Management Skills of School Principals” พบว่าทักษะของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องในระดับคุณภาพมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระนันต์ โมธรรม (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ชุมชนกัลยาณมิตร การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ การมีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับ มัณฑนา ศรีพุทธา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน และสอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ และด้าน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัย วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมมีค่า เท่ากับ 0.748 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ในระดับสูง สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ว่า "ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1" ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ปฏิบัติงานอย่างมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน และมีทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นไปตามแนวคิดของดูโฟร์ (DuFour, 2007, หน้า 150) ที่กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน เช่นเดียวกันกับอัลวา (Alva. 2009, p. 47) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนวิชาชีพ พบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้รับการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ชุมชนมืออาชีพ ต้องพัฒนาความรู้และความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จครูเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาที่แข็งแกร่งระดับมืออาชีพชุมชนการเรียนรู้และวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพการดำเนินการและดำเนินการต่อการส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การเรียนรู้ชุมชนระดับมืออาชีพ ต้องเริ่มต้นความร่วมมือและมีประสิทธิภาพของโรงเรียนจะเห็นได้ว่าศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) ทำการวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ธีระนันต์ โมธรรม (2564) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2560, หน้า 41) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.4 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่าทั้ง 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหาร (x_5) ด้านความเป็นผู้นำ (x_2) ด้านเทคโนโลยี (x_3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_4) ด้านการสื่อสาร (x_1) ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 56.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.26886 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $\hat{Z}$ = 0.267(x_5) + 0.233(x_2) + 0.230(x_3) + 0.123(x_4) + 0.112(x_1) สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน ทักษะความเป็นผู้นำ และมีทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน และเป็นผู้นำร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของ โฮด (Hord, 2009, p. 90) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การที่ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ การควบคุม หรือการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน มีความเป็นประชาธิปไตยที่ครู ทุกคนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ สามารถที่จะให้การช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกันในด้านของทรัพยากรสถานที่ เวลา สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงของการเคารพนับถือ ห่วงใยและไว้ใจกัน อันเป็นลักษณะของการอยู่ร่วมกันในชุมชน ครูทุกคนในโรงเรียนมีการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อที่จะจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และผลจากการสะท้อนคิดที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน ก็จะช่วยให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปในทางที่ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 85) ทำการวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ .20 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .94 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .98 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}$ = .20 + .94**X ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบาย การสั่งการ การมอบหมายงานที่ชัดเจน มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ และสร้างความศรัทธาแก่บุคคลรอบข้าง มีการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ได้กว้างไกล สามารถใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม แลสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระนันต์ โมธรรม (2564) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม (X_5) และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล (X_6) มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.00 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ Y' = 1.82 + .17X_5 + .42X_6 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน Z'_y = .20Z_5 + .50Z_6 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2560, หน้า 36) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นปัจจัยแรก ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 55.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในอันดับสุดท้ายจึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ผ่านกระบวนการคิดด้วยความเชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีคิดที่เหมาะสมเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการบริหารงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

5.3.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในอันดับสุดท้ายจึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรวางนโยบายและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ค่านิยมร่วมกัน อย่างมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน กำหนดทิศทางในการทำงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปด้วยกัน แนวปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพที่ครบวงจร เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ในเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเชิงลึก เช่น จากการสัมภาษณ์ การจัดกลุ่มสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *การพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552) .*หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กฤติญดา อ่อนคล้าย. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จักรกฤษณ์ สิริริน. (2562). *Innovation Management ติดปีกสถานศึกษาสู่ยุค 5.0.* สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2565 จาก http://www.salika.co//09/05/Innovation-Management-educational-5-0-era/.

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.* กรุงเทพมหานคร: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปัทมพร พงษ์เพชร. (2561). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

มัณฑนา ศรีพุทธา. (2564). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มลฤดี สวนดี. (2565). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นริศสรา บุญสอาด. (2563). *ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นูรียะ อิแต. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2564)

นวลลออ พลรักษา. 2561. *โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิจิตรา กุลจรัสอนันต์. (2564). *การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม*. ปี ที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2560).

ภัทราพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา.* คณะครุศาสตร์. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

รัตติกาล สารกอง และบงกชรัตน์ ภูวันนา. (2562). *ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.* งานวิจัย. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ลีลาวดี รอดแล้ว. (2565). *แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

วิจารณ์ พานิช. (2558). *แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์และศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วราพร บุญมี. (2563). *องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา. (2563). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยาเขตปัตตานี.

สัตตบุษย์ โพธิรุท. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์. (2564). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ. (2564). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 (กันยายน–ธันวาคม 2564), 109-123.

อัสสกัลย์ บุรุษเกิด. (2564). *การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เอกพล อยู่ภักดี. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 5(2), 36-46.

2. ภาษาอังกฤษ

Afshari Mostafa, Hostafa Habib, Qafouri Farzad and Jabari Nahid. (2012). *"Prioritzing – Managerial Skills Based on Katz's Theory in Physical Edcation Offices of Universitics in Iran".* World Applied Scienecs Journal 20, 3 (2012), 388 – 394.

Alva, A. F. (2009). *Promoting effective leadership through a professional learning community (Doctoraldissertation).* Retrieved from Pro Quest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3353880).

Crawford, L. M. (2004). *High school principal leadership: Practices and beliefs within the organization.* PhD. Dissertation: Northern Illinois University,

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing.* (5th ed.). New York: Harper & Row.

Drake, Thelbert L. and William H. Roe. (1986). *The Pricipalship.* (3rd ed.) New York : Macmillan.

Du Four, R. (2004). *Schools as Learning Communities. Educational Leadership.* 61(8), 6-11

_____. (2008). *Revisiting professional learning community at work: New insight for improving schools.* the United States of America: Solution Tree.

_____. (2010). *Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work.* (2nd ed.). Bloomington, Indiana: Solution Tree Press.

Du Four, R., et al. (2006). *Learning by Doing a Handbook for Professional Learning*

Dufour, R., and Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievment.* Bloomington, IA: National Education Service.

Hoyle, J., F. English, B. Steffy. (2005). *Skills for Successful 21st Century School Leadership.* 1801 N. Moore St., Arlington, VA 22209: American Association of School Administrators.

Hipp K.K. & Huffman J.B. (2003). *Professional learning communities: assessment development effects. Paper presented at the international Congress for School Effectiveness and Improvement*, Sydney, Australia, January 5-8.

Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: communities of continuous inquiry and improvement.* Southwest Educational Development Laboratory, Austin: Taxas.

Hord Shirley. M.. (2009). *Professional learning communities.* Journal of Staff Development, 30(1), 40-43.

Jalongo. (1992). *Early childhood language arts.* Boston: Allyn and Bacon.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *"Determining Sample Size for Research Activities".* Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607 – 610.

Katz, R.L. (1995). *Skills of an Effective Administrator*, Harvard Business Review.

Kalkan, F. (2016) . *"Relationship between Professional Learning Community, Bureaucratic Structure and Organisational Trust in Primary Education Schools,"* Educational Sciences: Theory and Practice. 16(5), 1619 - 1637.

Kindred. (1975). *School Public Relation.* New Jersey : Englewood Cliffs.

Likert, R.. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbeic,* M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). NewYork: Wiley & Son.

NASSP. (2018). *leading learning Principal Leadership Article.* Retrieved August 30 2022. from https://www.nassp.org/2018/11/02/nassp-publishes-building-ranks-forschool-leaders/.

_____. (2013). *Breaking Ranks: 10 Skills for Successful School Leaders.* [online]. Access 1

April 2013 From http://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_exSum.pdf .

_____. (2015). *10 Skills for Successful School Leaders.* Retrieved May 25, 2522 From http://www.amazon.com/10-Skills-for-Successful-School Leaders/dp/0882103822 .

Maxine Driscoll. (2019). *Top 10 Characteristics of Awesome 21st Century School Leaders.* Retrieved August 18, 2012, from https://thinkstrategicforschools.com/ top-10-characteristics-21st-century-schoolleaders/.

Memisoglu, S. P. (2015). *The Perception of Teachers About Management Skills of School Principals.* International Journal of Humanities and Social Science, 5(2), 21-28.

Weigel, R. A. (2012). *School Leadership Skill Development: Dissertation Ph.D. Thesis in Educational Leadership.* Eastern Michigan University, Michigan.

Wei Yuanyuan. (2561). *The Development of Professional Learning Community Indicators For Higher Educational Institutions in Guanxi Zhuang autonomous Region People's Republic of China.* Doctor of Philophy Thesis. Education. Education Administration, Loie Rajabhat University.

Rosenholtz, S. J. (1989). *Teachers' workplace: The social organization of schools.* New York: Longman.

Sergiovanni, T. (1998). *Supervision: A Redefinition.* 6 th ed. New York: McGraw-Hill.

Senge. (1990). *The fifth discipline : The art and practice of the learning organization.* London: Century Press.

Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline : The art and practice of the learning community.* New York: Doubleday.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) พระครูปลัดจักรพล สิรินธโร, ดร.

การศึกษา ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2) ดร. กรรณิกา ไวโสภา

การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3) นายเดช ปาจรียานนท์

การศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

4) ดร. วีระเดช มณีนพ

การศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
ค.ม. (การสอนคณิตศาสตร์)

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

5) นายนิรุจน์ พักกระโทก

การศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำภู

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๓-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๐๐๗ **วันที่** ๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.

ด้วยนางสาวธณัฐชา ปัญสังกา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๓๔ ๖๓๖
นางสาวธณัฐชา ปัญสังกา ผู้วิจัย
โทร ๐๖๓ ๙๖๒๒๔๔๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗ **วันที่** ๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร. กรรณิกา ไวโสภา

ด้วยนางสาวธณัฐชา ปัญสังกา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางสาวธณัฐชา ปัญสังกา ผู้วิจัย
โทร ๐๖๓ ๙๖๒๒๔๔๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วีระเดช มณีนพ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวธณัฐชา ปัญสังกา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวธณัฐชา ปัญสังกา ผู้วิจัย
โทร ๐๖๓ ๙๖๒๒๔๔๙

โรงเรียนเมืองเลย
เลขที่รับ ๑๗๖
วันที่ ๑๖ ก.ย. ๖๖
เวลา ๑๙.๐๐ น.
☐ งานบริหารวิชาการ
☐ งานบริหารงบประมาณ
☐ งานบริหารงานบุคคล
☐ งานบริหารงานทั่วไป

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายเดช ปาจรียานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวธณัฐชา ปัญสังกา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์ ขอเจริญพร

เรียน ผอ.รร.เมืองเลย
มมหามกุฏราชวิทยาลัย
ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)
เนื่องโปเองปัญญา
ในตรมณี
๑๖ ก.พ. ๖๖

เพื่อโปรดทราบ
๑๖ ก.พ. ๖๖

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวธณัฐชา ปัญสังกา ผู้วิจัย
โทร ๐๖๓ ๐๖๒๒๔๔๙๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/๖๐๐๗

๗ มกราคม ๒๕๖๖

โรงเรียนบ้านน้ำภู
เลขรับที่ 82 / ๒๕๖๖
วันที่ ๒๑ / ม.ค. / ๖๖
เวลา 9.00 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายนิรุจน์ พักกระโทก ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวธณัฐชา ปัญสังกา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

เรียน ผอ.รร.บ้านน้ำภู
- ม.มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)
- ทราบ
๒๑ ก.พ. ๖๖
- ฝากเรียนมาเพื่อทราบ
พัฒนิพนธ์
๒๑ ก.พ. ๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวธณัฐชา ปัญสังกา ผู้วิจัย
โทร ๐๖๓ ๙๖๒๒๔๔๙

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
๖๙ ถนนวิสุทธิเทพ ตำบลกุดป่อง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๙๙๙ โทรสาร. ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
www.slc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๗๑

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ..... ชุด

ด้วยนายจักรพงศ์ มณีรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวธณัฐชา ปัญสังกานำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นายจักรพงศ์ มณีรัตน์ ผู้วิจัย
โทร ๐๖๓-๗๒๙๘๘๘๗

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
๖๙ ถนนวิสุทธิเทพ ตำบลกุดป่อง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๙๓๙ โทรสาร. ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
www.slc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๘๑

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คิวอาร์โค้ดสำหรับตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนายจักรพงศ์ มณีรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากสถานศึกษาของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายจักรพงศ์ มณีรัตน์ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นายจักรพงศ์ มณีรัตน์ ผู้วิจัย
โทร ๐๖๓-๗๒๙๘๘๘๗

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อสรุปการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และความถูกต้องของการวิจัย แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ธณัฐชา ปัญสังกา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. ตำแหน่ง

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

( ) ครู

3. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี

( ) 30 - 39 ปี

( ) 40 - 49 ปี

( ) มากกว่า 50 ปี

4. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติตามปกติ
ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ไม่ปฏิบัติ

ข้อ	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านการสื่อสาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาวิธีการในการสื่อสารตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเจรจา ต่อรอง จูงใจเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
4	ผู้บริหารสามารถประสานงาน ด้านการสื่อสารและความร่วมมือระว่างบุคคลและองค์กร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงานให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมุ่งมั่นให้กับบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลด/สร้างแรงจูงใจไม่ให้เกิดความขัดแย้ง					
ทักษะด้านความเป็นผู้นำ						
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ ในด้านการวางแผน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิผล					

ข้อ	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
ทักษะด้านเทคโนโลยี						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์					
17	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการเผยแพร่ข้อมูลและประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ					
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์						
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมรูปแบบการบริหารใหม่					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่ทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต					
ทักษะด้านการบริหาร						
26	ผู้บริหารมีทักษะในการใช้ความรู้ความคิดที่ดีในการบริหารงาน					
27	ผู้บริหารใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารงาน					

ข้อ	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารมีเทคนิคการผสมผสานการทำงานให้เกิดกับหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ					
29	ผู้บริหารใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา					
30	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความคล่องตัว					

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับความคิดเห็นของ

ท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติตามปกติ
ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ไม่ปฏิบัติ

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเชื่อว่าความสำเร็จของสถานศึกษาคือความสำเร็จของทุกคน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่านิยมร่วมกับครูในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ					
ด้านภาวะผู้นำร่วม						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจหน้าที่ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ความสามารถ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มของครูในโรงเรียน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของโรงเรียน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน						
12	โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันของครู					
13	โรงเรียนจัดตารางสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติการร่วมกันในแต่ละรายวิชา					
14	โรงเรียนจัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนา บุคลากรอย่างเต็มที่					
15	โรงเรียนจัดหาทรัพยากรการศึกษา เพื่อสนับสนุนครู					
16	โรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสัมพันธ์และเอื้ออาทรซึ่งกัน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกัน					
20	โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่ส่งเสริมการหมุนเวียนของข้อมูลทั่วทั้งโรงเรียน ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง					
ด้านทีมร่วมแรงรวมใจ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน อย่างร่วมมือรวมพลัง					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความตั้งใจและมุ่งมั่น ที่จะทุ่มเททำงานให้โรงเรียนอย่างเต็มที่					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย					
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันเรียนรู้ และประสานความร่วมมือในการทำงาน					

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแลกเปลี่ยนเพื่อค้นหาข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำแนวคิดจากการแลกเปลี่ยนกับเพื่อร่วมงานมาพัฒนาการปฏิบัติงาน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกระตุ้นกระบวนการเรียนของตนอยู่เสมอเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเชื่อมโยงความรู้สู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนนำไปสู่การแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน					
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล						
32	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาและให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลการเรียนการสอน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันหาข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางวางแผนและพัฒนาร่วมกัน					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ทักษะด้านการสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.47 - 0.75 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86	1	0.63
	2	0.70
	3	0.65
	4	0.63
	5	0.47
	6	0.63
	7	0.75
	8	0.63
2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.37 - 0.71 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.81	9	0.37
	10	0.71
	11	0.68
	12	0.52
	13	0.61
	14	0.67
3. ทักษะด้านเทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.58 - 0.76 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89	15	0.63
	16	0.64
	17	0.63
	18	0.58
	19	0.61
	20	0.73
	21	0.76
4. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.49 - 0.56 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.74	22	0.56
	23	0.54
	24	0.53
	25	0.49

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ทักษะด้านการบริหาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.59 - 0.75 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	26	0.64
	27	0.70
	28	0.63
	29	0.75
	30	0.59

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	30

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.26 - 0.62 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.75	1	0.52
	2	0.51
	3	0.59
	4	0.26
	5	0.45
	6	0.62
2. ด้านภาวะผู้นำร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.58 - 0.86 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	7	0.58
	8	0.86
	9	0.82
	10	0.84
	11	0.79

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.62 - 0.78 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	12	0.72
	13	0.70
	14	0.61
	15	0.74
	16	0.62
	17	0.74
	18	0.70
	19	0.64
	20	0.78
4. ด้านทีมร่วมแรงรวมใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.67 - 0.72 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.74	21	0.72
	22	0.68
	23	0.71
	24	0.72
	25	0.67
5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.76 - 0.83 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.82	26	0.76
	27	0.79
	28	0.81
	29	0.83
	30	0.77
	31	0.81
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 - 0.55 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.68	32	0.55
	33	0.54
	34	0.33
	35	0.42

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

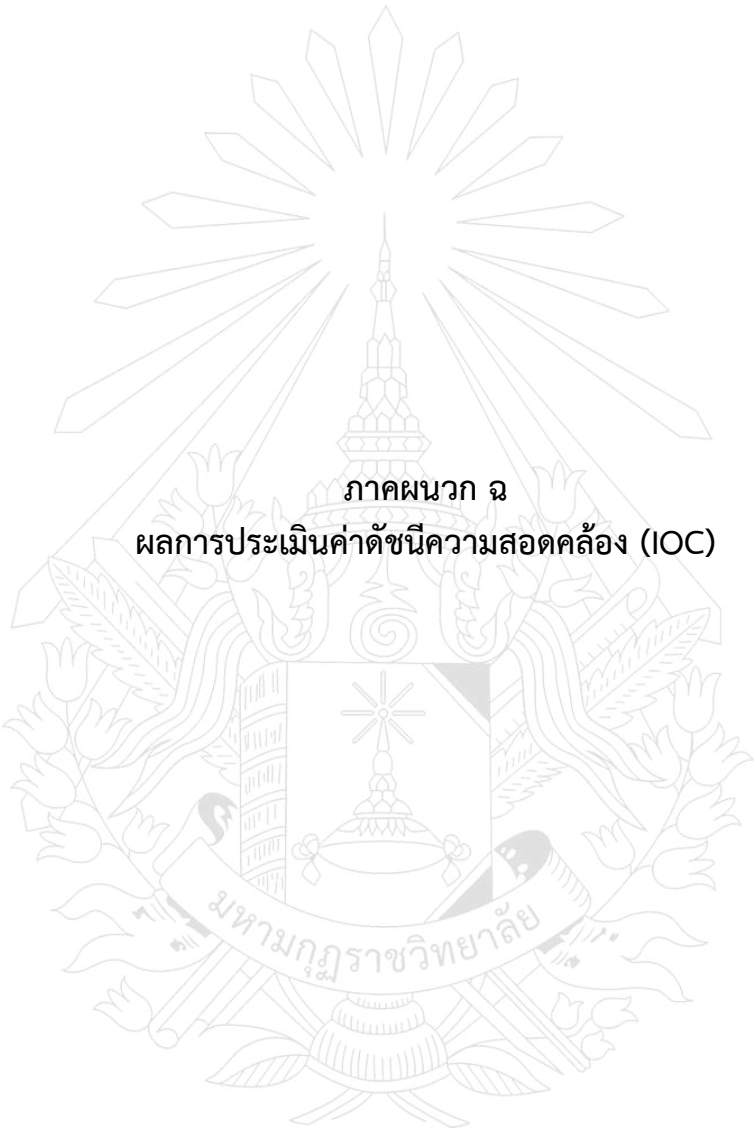
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	35

3. ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้งฉบับ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	65



ภาคผนวก ฉ
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)

เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ข้อ	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
	ทักษะด้านการสื่อสาร								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาวิธีการในการสื่อสารตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเจรจาต่อรอง จูงใจเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถประสานงาน ด้านการสื่อสารและความร่วมมือระว่างบุคคลและองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงานให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมุ่งมั่นให้กับบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลด/สร้างแรงจูงใจไม่ให้เกิดความขัดแย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	ทักษะด้านความเป็นผู้นำ								
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ ในด้านการวางแผน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิผล	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	ทักษะด้านเทคโนโลยี								
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการเผยแพร่ข้อมูลและประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	0	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
	ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์								
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมรูปแบบการบริหารใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่ทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	ทักษะด้านการบริหาร								
26	ผู้บริหารมีทักษะในการใช้ความรู้ความคิดที่ดีในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีเทคนิคการผสมผสานการทำงานให้เกิดกับหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเชื่อว่าความสำเร็จของสถานศึกษาคือความสำเร็จของทุกคน	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่านิยมร่วมกับครูในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
	ด้านภาวะผู้นำร่วม								
7	ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจหน้าที่ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มของครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
	ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน								
12	โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	โรงเรียนจัดตารางสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติการร่วมกันในแต่ละรายวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	โรงเรียนจัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนา บุคลากรอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	โรงเรียนจัดหาทรัพยากรการศึกษา เพื่อสนับสนุนครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	โรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสัมพันธ์และเอื้ออาทรซึ่งกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่ส่งเสริมการหมุนเวียนของข้อมูลทั่วทั้งโรงเรียน ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง	0	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	ด้านทีมร่วมแรงรวมใจ								
21	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน อย่างร่วมมือรวมพลัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความตั้งใจและมุ่งมั่น ที่จะทุ่มเททำงานให้โรงเรียนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	5	1		ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	5	1		ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	5	1		ใช้ได้
	ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน								
26	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันเรียนรู้ และประสานความร่วมมือในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	5	1		ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแลกเปลี่ยนเพื่อค้นหาข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	5	1		ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำแนวคิดจากการแลกเปลี่ยนกับเพื่อร่วมงานมาพัฒนาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	5	1		ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกระตุ้นกระบวนการเรียนของตนอยู่เสมอเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	5	1		ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเชื่อมโยงความรู้สู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนนำไปสู่การแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	5	1		ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	5	1		ใช้ได้

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล								
32	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการเรียนรู้เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	5	1		ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาและให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	5	1		ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันหาข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	5	1		ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางวางแผนและพัฒนาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	5	1		ใช้ได้

ภาคผนวก ช
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ทักษะด้านการสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.47 - 0.75 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86	1	0.63
	2	0.70
	3	0.65
	4	0.63
	5	0.47
	6	0.63
	7	0.75
	8	0.63
2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.37 - 0.71 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.81	9	0.37
	10	0.71
	11	0.68
	12	0.52
	13	0.61
	14	0.67
3. ทักษะด้านเทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.58 - 0.76 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89	15	0.63
	16	0.64
	17	0.63
	18	0.58
	19	0.61
	20	0.73
	21	0.76
4. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.49 - 0.56 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.74	22	0.56
	23	0.54
	24	0.53
	25	0.49

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ทักษะด้านการบริหาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.59 - 0.75 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	26	0.64
	27	0.70
	28	0.63
	29	0.75
	30	0.59

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	30

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.26 - 0.62 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.75	1	0.52
	2	0.51
	3	0.59
	4	0.26
	5	0.45
	6	0.62
2. ด้านภาวะผู้นำร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.58 - 0.86 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	7	0.58
	8	0.86
	9	0.82
	10	0.84
	11	0.79

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.62 - 0.78 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	12	0.72
	13	0.70
	14	0.61
	15	0.74
	16	0.62
	17	0.74
	18	0.70
	19	0.64
	20	0.78
4. ด้านทีมร่วมแรงรวมใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.67 - 0.72 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.74	21	0.72
	22	0.68
	23	0.71
	24	0.72
	25	0.67
5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.76 - 0.83 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.82	26	0.76
	27	0.79
	28	0.81
	29	0.83
	30	0.77
	31	0.81
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 - 0.55 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.68	32	0.55
	33	0.54
	34	0.33
	35	0.42

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	35

3. ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้งฉบับ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	65



ภาคผนวก ซ
ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X5	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	X2	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	X4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
5	X1	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: total Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636[a]	.404	.402	.31345
2	.705[b]	.496	.493	.28863
3	.742[c]	.550	.546	.27317
4	.749[d]	.561	.555	.27051
5	.753[e]	.567	.560	.26886

a. Predictors: (Constant), X3

b. Predictors: (Constant), X3, X5

c. Predictors: (Constant), X3, X5, X2

d. Predictors: (Constant), X3, X5, X2, X4

e. Predictors: (Constant), X3, X5, X2, X4, X1

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.785	1	19.785	201.375	.000[b]
	Residual	29.181	297	.098		
	Total	48.966	298			
2	Regression	24.308	2	12.154	145.897	.000[c]
	Residual	24.658	296	.083		
	Total	48.966	298			
3	Regression	26.952	3	8.984	120.393	.000[d]
	Residual	22.014	295	.075		
	Total	48.966	298			
4	Regression	27.453	4	6.863	93.792	.000[e]
	Residual	21.513	294	.073		
	Total	48.966	298			
5	Regression	27.786	5	5.557	76.880	.000[f]
	Residual	21.179	293	.072		
	Total	48.966	298			

a. Dependent Variable: total Y

b. Predictors: (Constant), X3

c. Predictors: (Constant), X3, X5

d. Predictors: (Constant), X3, X5, X2

e. Predictors: (Constant), X3, X5, X2, X4

f. Predictors: (Constant), X3, X5, X2, X4, X1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.972	.155		12.755	.000
	X3	.521	.037	.636	14.191	.000
2	(Constant)	1.560	.153		10.204	.000
	X3	.388	.038	.473	10.126	.000
	X5	.230	.031	.344	7.368	.000
3	(Constant)	1.194	.157		7.593	.000
	X3	.233	.045	.284	5.200	.000
	X5	.213	.030	.318	7.155	.000
	X2	.256	.043	.309	5.953	.000
4	(Constant)	1.076	.162		6.639	.000
	X3	.194	.047	.236	4.139	.000
	X5	.194	.030	.290	6.410	.000
	X2	.239	.043	.289	5.551	.000
	X4	.105	.040	.129	2.615	.009
5	(Constant)	1.016	.164		6.212	.000
	X3	.189	.047	.230	4.056	.000
	X5	.178	.031	.267	5.757	.000
	X2	.194	.048	.233	4.046	.000
	X4	.100	.040	.123	2.504	.013
	X1	.086	.040	.112	2.149	.032

a. Dependent Variable: total Y

Excluded Variables[a]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	X1	.301[b]	6.147	.000	.336	.744
	X2	.346[b]	6.193	.000	.339	.572
	X4	.251[b]	4.757	.000	.266	.670
	X5	.344[b]	7.368	.000	.394	.778
2	X1	.222[c]	4.616	.000	.260	.689
	X2	.309[c]	5.953	.000	.327	.566
	X4	.170[c]	3.324	.001	.190	.629
3	X1	.119[d]	2.275	.024	.132	.547
	X4	.129[d]	2.615	.009	.151	.615
4	X1	.112[e]	2.149	.032	.125	.545

a. Dependent Variable: total Y

b. Predictors in the Model: (Constant), X3

c. Predictors in the Model: (Constant), X3, X5

d. Predictors in the Model: (Constant), X3, X5, X2

e. Predictors in the Model: (Constant), X3, X5, X2, X4

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นางสาวธณัฐชา ปัญสังกา

วันเดือนปีเกิด : 4 สิงหาคม 2528

สถานที่เกิด : 321 หมู่ 2 ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 427 หมู่ 1 ตำบลนาอาน อำเภอเมือง จังหวัดเลย

ประวัติการศึกษา

: พ.ศ. 2535 ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านหมากแข้งมัธยมศึกษาตอนต้น

พ.ศ. 2541 โรงเรียนสตรีราชินูทิศ

พ.ศ. 2544 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีราชินูทิศ

พ.ศ. 2547 ปริญญาตรี การบัญชีและการจัดการ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พ.ศ. 2553 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) วิชาเอก วิชาชีพครู วิทยาลัยสันตพล

ประวัติการทำงาน ครู โรงเรียนเมืองเลย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1