

รูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*

THE DEVELOPMENT MODEL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS' SKILLS
IN THE 21ST CENTURY TO BECOME A LEARNING ORGANIZATION,
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

จิราภรณ์ บุปผัน*, นพรัตน์ ชัยเรือง, วีระยุทธ ชาทะกาญจน์

Jiraporn Bupphan*, Nopparat Chairueang, Werayut Chatakan

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Educational Administration, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: irapornbupphan@gmail.com

*Tel: 092-664-5469

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 254 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบตรวจสอบรูปแบบ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา การคำนวณค่าดัชนี PNI และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.52) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าดัชนี PNI_{modified} โดยรวมเท่ากับ 0.37 โดยทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 2) รูปแบบประกอบด้วย หลักการ การมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยกระบวนการจัดการ 5 ขั้นตอนหลัก และมีกลไกสำคัญในการพัฒนา 5 ทักษะหลัก ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์/สร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยี/ดิจิทัล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการบริหารจัดการองค์กร และ 3) ผลการตรวจสอบรูปแบบ พบว่า ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, องค์กรแห่งการเรียนรู้, ความต้องการจำเป็น

Abstract

This research aims to 1) Study the current state, desired state, and necessary needs of developing 21st-century skills for school administrators towards becoming a learning organization; 2) Develop a model for developing 21st-century skills for school administrators towards becoming a learning organization; and 3) Examine the model for developing 21st-century skills for school administrators towards becoming a learning organization. The research employed a mixed-methods multi-stage research approach. The sample consisted of 254 school administrators and teachers, and 5 experts/specialists selected through purposive sampling. The instruments included questionnaires, in-depth interviews, and a model verification form. Data analysis employed descriptive statistics, PNI index calculation, and qualitative content analysis. The results showed that 1) The current state of developing 21st-century skills for school administrators towards becoming a learning organization was at a moderate level overall ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.52). The desired state of developing 21st-century skills for school administrators towards becoming a learning organization was at the highest level, with an overall PNI modified index of 0.37, particularly regarding technological skills and digital use. The study found that the model prioritizes the highest level of need, and that its components include: 2) A structure comprising principles, participation, collaborative learning, systemic thinking, and the use of digital technology, through a five-step management process and key mechanisms for developing five core skills: communication skills, analytical/creative thinking skills, technological/digital skills, interpersonal skills, and organizational management skills; and 3) The validation of the model revealed that its accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness were all at the highest level overall.

Keywords: 21st-Century School Administrators' Skills, Learning Organization, Priority Needs

บทนำ

โลกปัจจุบันเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษา การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิด และคุณธรรม เพื่อเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและนำพาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า การพัฒนาที่ยั่งยืนจึงต้องมุ่งเน้น “การพัฒนาคน” เป็นสำคัญ ซึ่งเป็นบทบาทโดยตรงของสถาบันการศึกษาในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามจุดหมาย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545, 2545) จากสังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 ได้เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเชื่อมโยงข้อมูลและพลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ววิเศษ ซึ่งส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมี ทักษะแห่งอนาคตใหม่ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) เพื่อดำรงชีวิตท่ามกลางโลกแห่งเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556)



จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นำมาซึ่งแนวคิดการพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ใช้ทักษะแบบองค์รวมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับอย่างยั่งยืน โดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และการแสวงหา แบ่งปัน และสร้างองค์ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2547) แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับในระดับสากลและมีแนวทาง 5 ประการ ตามแนวคิดของ Senge ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและทีมซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งและพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขันอย่างเต็มที่ (สุจิต เหมวัล, 2551) ในบริบทของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาจึงต้องเผชิญกับปัจจัยที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นจากสังคม ทำให้ผู้บริหารต้องขยายบทบาทไปสู่การเป็น ผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่สามารถสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Fullan, M., 2001) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะด้านวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสาร (สมหมาย อ่าดอนกอย, 2556) การลงทุนในการพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

แม้ว่ารัฐบาลไทยจะมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึง การศึกษาที่มีคุณภาพ แต่ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยในปัจจุบันยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจและไม่เป็นไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาทางด้านโครงสร้างและการดำเนินงานที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ปัญหาหลักที่ยังคงมีอยู่ คือ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การขาดการบูรณาการนโยบายสู่การปฏิบัติ และการเรียนการสอนที่ไม่สามารถตอบสนองต่อทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ส่งผลให้ผลลัพธ์ การศึกษาของนักเรียนในหลายพื้นที่ยังคงต่ำกว่ามาตรฐานที่คาดหวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับดูแลโรงเรียนและมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนอง ต่อความต้องการของสังคมและผู้เรียน ก็ต้องเผชิญกับ ความท้าทายเฉพาะด้าน เช่น ความแตกต่างในระดับ การพัฒนาของโรงเรียน ความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษา และข้อจำกัดทางทรัพยากร สภาพการศึกษาในเขตนี้ ยังมีความท้าทายที่ต้องได้รับการแก้ไขโดยด่วน เช่น ผลคะแนน O-NET ที่ลดลงในหลายปีที่ผ่านมา ซึ่งสะท้อนให้ เห็นถึงคุณภาพการศึกษาที่อาจจะไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังมี รายงาน การประเมินภายนอก ที่ระบุถึงจุดอ่อนของผู้บริหารสถานศึกษาหลายท่านในด้านการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลให้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีฐานสมรรถนะ จึงเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนเพื่อยกระดับมาตรฐานและคุณภาพของการศึกษาภายในเขตพื้นที่นี้ เพื่อสร้างความเท่าเทียม ในโอกาสทางการเรียนรู้ของผู้เรียน จากการนิเทศพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะด้านดิจิทัล ในการบริหารจัดการ ทั้งในเรื่องของการสื่อสาร การจัดการข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ซึ่งเป็น ความท้าทายที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน การพัฒนาทักษะเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาและ ยกระดับการศึกษาภายในเขตพื้นที่นี้ให้สามารถแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2563)

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ พัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สนับสนุนความเท่าเทียม ในโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกคน และช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความท้าทายของยุค ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน ที่กล่าวว่า ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความสำเร็จและ ความยั่งยืนในอนาคต (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน, 2557)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development: R&D) ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีพหุระยะ (Multi-Phase Mixed-Methods Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย (Document Analysis) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยนี้จะดำเนินการใน 3 ระยะ โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 376 คน กลุ่มตัวอย่างและวิธีการได้มา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan จำนวน 254 คน ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยใช้เครื่องมือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม โดยผ่านตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) มีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ นำแบบวัดไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ตรวจสอบคุณภาพโดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบวัด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งแบบวัดทั้งฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.921 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป และผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประชากร คือ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างและวิธีการได้มา คือ ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มตัวอย่างและวิธีการได้มา ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 11 คน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบฯ โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างและวิธีการได้มา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 11 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสนทนากลุ่ม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ทักษะการสื่อสาร	2.96	0.57	ปานกลาง	4.60	0.59	มากที่สุด	0.36
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์	2.95	0.56	ปานกลาง	4.63	0.57	มากที่สุด	0.36
3. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	2.90	0.52	ปานกลาง	4.64	0.53	มากที่สุด	0.37
4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	2.92	0.54	ปานกลาง	4.65	0.52	มากที่สุด	0.38
5. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	3.02	0.52	ปานกลาง	4.71	0.53	มากที่สุด	0.36
6. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	2.93	0.49	ปานกลาง	4.70	0.47	มากที่สุด	0.38
7. การเรียนรู้เป็นทีม	2.96	0.49	ปานกลาง	4.71	0.47	มากที่สุด	0.37
8. การคิดอย่างเป็นระบบ	2.89	0.49	ปานกลาง	4.73	0.47	มากที่สุด	0.39
9. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	2.92	0.50	ปานกลาง	4.71	0.47	มากที่สุด	0.38
โดยรวม	2.94	0.52	ปานกลาง	4.68	0.51	มากที่สุด	0.37

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและความต้องการของการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.52) โดยที่ทักษะการบริหารจัดการองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ทักษะการสื่อสาร ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.57) และการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับปานกลาง ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.56) อยู่ในระดับปานกลาง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับปานกลาง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.54) และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับปานกลาง ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความต้องการของการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.51) โดยการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.43) การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.47) และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมากที่สุด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะทางเทคโนโลยี



และการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็น (PNI) ค่าดัชนี PNI_{modified} ของการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า โดยรวมเท่ากับ 0.37 (PNI_{modified} = 0.37) เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ (PNI_{modified} = 0.39) รองลงมา คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.38) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และการเรียนรู้เป็นทีม (PNI_{modified} = 0.37) และทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการบริหารจัดการองค์กร (PNI_{modified} = 0.36)

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ประกอบด้วย องค์ประกอบ ดังนี้

หลักการของรูปแบบ 1) แนวคิดการมีส่วนร่วม 2) แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน 3) แนวคิดการคิดอย่างเป็นระบบ 4) แนวคิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (เปลี่ยนจากแนวคิดเป็นหลักการ เช่นหลักการมีส่วนร่วม) วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร 3) เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงาน 4) เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา กระบวนการจัดการ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะของผู้บริหาร 2) วิเคราะห์และออกแบบแผนการพัฒนาทักษะ 3) การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4) ประเมินและสรุปผลการพัฒนาตนเอง 5) ถอดบทเรียนและสะท้อนผลการพัฒนา กลไกของรูปแบบ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร เงื่อนไขความสำเร็จ 1) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง 2) การมีวิสัยทัศน์และการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน 3) การเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร 4) การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาและบริหารจัดการ

ผลการตรวจสอบและยืนยันเกี่ยวกับความถูกต้องและความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.55) และด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.53)

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า

ผลการตรวจสอบและยืนยันเกี่ยวกับความถูกต้องและความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$ S.D. = 0.51) และด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$ S.D. = 0.46) จากผลการตรวจสอบและการประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีการปรับปรุงบางส่วนในกระบวนการพัฒนา ซึ่งเดิมมีการระบุว่า การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้มีการปรับเปลี่ยนเป็น การพัฒนาทักษะผ่านการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและความท้าทายในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น การปรับปรุงขั้นตอนนี้เป็นผลจากการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเห็นว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการฝึกอบรมในลักษณะปฏิบัติการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารได้ดียิ่งขึ้น



อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กร แห่ง การเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

จากการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าดัชนี PNI_{modified} โดยรวมเท่ากับ 0.37 ซึ่งจากผลการศึกษา การคิดอย่างเป็นระบบมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมองว่าการคิดอย่างเป็นระบบมีความสำคัญสูงสุด ในการบริหารงานในสถานศึกษาที่มีความซับซ้อน โดยเฉพาะในเรื่องของการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร การบริหารเวลา และการตอบสนองต่อความต้องการ ที่หลากหลายของทั้งผู้เรียนและบุคลากร การคิดอย่างเป็นระบบช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและ ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่ซับซ้อน ความจำเป็นนี้สะท้อนถึงการปรับตัวของผู้บริหารให้สามารถใช้ ทักษะที่หลากหลาย อาทิ การคิดวิเคราะห์/สร้างสรรค์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยเสริมสร้าง องค์กรประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยทักษะการสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในทีม ทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบและการหาทางแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นรากฐานในการสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม และทักษะการบริหารจัดการ องค์กรช่วยให้การจัดการทรัพยากรและการประสานงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยเสริมสร้าง การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะในบริบทใกล้เคียง พบว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในสภาพปัจจุบัน แต่ทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัล กลับมี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งตอกย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเป็นลำดับแรกเพื่อให้สามารถตอบสนอง ต่อความท้าทายในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan, M. ที่เน้นการสร้าง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษา ซึ่งการพัฒนาทักษะผู้บริหารในด้านการใช้ เทคโนโลยี การคิดเชิงระบบ และการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันจะช่วยเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพและยั่งยืน (Fullan, M., 2001) สอดคล้องกับงานวิจัยของมูทิตา อินกล้า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (มูทิตา อินกล้า, 2565)

2. ผลพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

จากการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้นนี้ เน้นหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ แนวคิดหลักแนวคิดการมีส่วนร่วม, การเรียนรู้ร่วมกัน, การคิดอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นและส่งเสริม บรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร กระบวนการจัดการของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ตั้งแต่การศึกษา ความต้องการไปจนถึงการถอดบทเรียนและสะท้อนผลการพัฒนา โดยมีกลไกสำคัญในการพัฒนา 5 ทักษะหลัก ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์/สร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยี/ดิจิทัล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการบริหารจัดการสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิยา ชัมพานนท์ และคณะ ที่ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนา สถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) (นันทิยา ชัมพานนท์ และคณะ, 2561)



3. ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

จากการวิจัยพบว่า การผลการตรวจสอบและยืนยันเกี่ยวกับความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารที่นำเสนอมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงและมีประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter, J. P. ในเรื่อง Leading Change ซึ่งเน้นการทำให้การเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีความเป็นไปได้และสามารถเกิดขึ้นได้จริง (Kotter, J. P., 1996) รูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารได้รับการยืนยันในด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อย่างชัดเจนแสดงให้เห็นว่ามีความพร้อมในการนำไปใช้ในภาคปฏิบัติและสามารถสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าในเชิงการพัฒนาองค์กรการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเขาวกุล พรหมใจ การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก (เขาวกุล พรหมใจ, 2561)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2” พบว่า สภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความต้องการสภาพที่พึงประสงค์ ในระดับมากที่สุด ส่งผลให้มี ความต้องการจำเป็น (PNI) ในการพัฒนาสูง ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหาร โดยมีหลักการสำคัญที่เน้น การมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งรูปแบบประกอบด้วยกระบวนการจัดการ 5 ขั้นตอน และมุ่งเน้นพัฒนา 5 ทักษะหลัก (รวมถึงทักษะทางเทคโนโลยี) และผลการตรวจสอบร่างรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่ามีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความน่าเชื่อถือและพร้อมสำหรับการนำไปใช้ในการยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานระดับนโยบาย 1) การพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความร่วมมือภายในองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน 2) การสนับสนุนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) ควรส่งเสริมให้มีการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในองค์กรอย่างจริงจัง เช่น การประยุกต์ใช้ ระบบการจัดการข้อมูล (HRIS/LMS) การประชุมออนไลน์ หรือแอปพลิเคชันสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความโปร่งใส 2) ควรมีการจัดฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในทีม และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น 3) การสร้างแผนการพัฒนาทักษะผู้บริหารในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทแต่ละแห่ง การพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการปรับแผนการพัฒนาให้เหมาะสมกับความต้องการและข้อจำกัดของแต่ละสถานศึกษา การออกแบบแผนการพัฒนาทักษะที่สามารถปรับตัวได้และมีความยืดหยุ่นจะช่วยให้การปฏิบัติจริงในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมี



การวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) เพื่อติดตามและประเมิน ผลกระทบระยะยาว ของรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารที่พัฒนาขึ้น ว่าส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในภาพรวมอย่างไร 2) ควรมีการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบหรือกลไกที่เฉพาะเจาะจงสำหรับการถ่ายทอดรูปแบบการพัฒนานี้ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้สามารถนำรูปแบบที่ได้รับการยืนยันแล้วไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในวงกว้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: ที.เอส.บี. โปรดักส์.
- เชาวกุล พรหมใจ. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารมหาวิทยาลัยนครราชสีมา, 12(1), 77-88.
- นันทิยา ชัมพานนท์ และคณะ. (2561). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. (2545). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก หน้า 16 (19 ธันวาคม 2545).
- มุกิตา อินกล้า. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. e-Journal of Education Studies, Burapha University, 4(1), 32-47.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). ภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร. วารสารศึกษาศาสตร์, 27(3), 40-52.
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(1), 3-4.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูตอน. (2557). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย/สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูตอน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568). นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.
- สุจิต เหมวัล. (2551). อิทธิพลของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.