

ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE SKILLS OF THE NEW FUTURE OF EXECUTIVES PHRAPARIYATTIDHAMMA
SECONDARY SCHOOL PHAYAO PROVINCE



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

July 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรื่อง
ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

ของ พระ พงศกร ไกลถิ่น

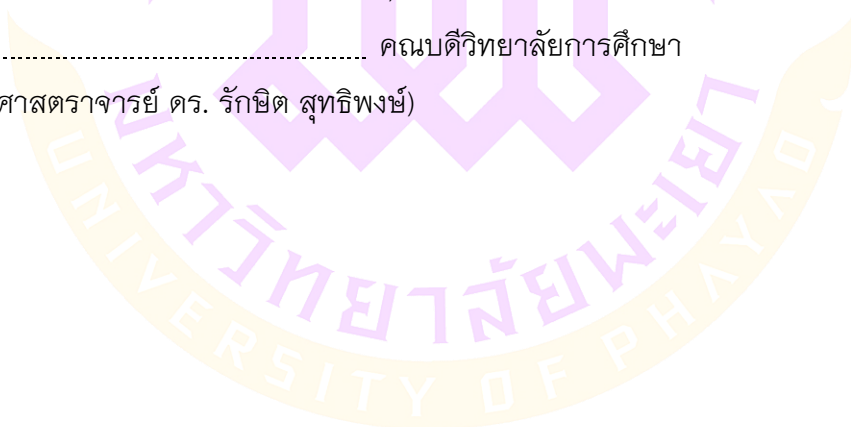
ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตฐประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชระ จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)



- เรื่อง:** ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** พระ พงศกร ไกลถิ่น, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร
- คำสำคัญ:** ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม, ทักษะแห่งอนาคตใหม่

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน เกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 91 รูป/คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะการสร้างความร่วมมือ ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย และทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



Title: THE SKILLS OF THE NEW FUTURE OF EXECUTIVES PHRAPARIYATTIDHAMMA
SECONDARY SCHOOL PHAYAO PROVINCE

Author: PHRA Pongsakorn Kritin, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2024

Advisor: Assistant Professor Dr. Watchara Jatuporn

Keywords: Skills of Phrapariyattidhamma School Administrators, New Future Skills

ABSTRACT

The purpose of this research 1) identify the new future skills of administrators 2) compare the opinions of administrators and teachers by gender, job position, and work experience. About the new future skills of administrators at Phrapariyattham School, General Education Department, Phayao Province. Sample groups include: Educational institution administrators and teachers totaling 91/person. The sample size was determined using Taro Yamane's ready-made tables and using stratified sampling methods. Using statistics to analyze data, including percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research found that 1) new future skills of Phrapariyattham School administrators General Education Department, Phayao Province, the overall picture is at a high level. The first 3 rankings are cooperation building skills. Diversity acceptance skills and leadership and inspirational skills 2) Results of comparing the new future skills of Phrapariyattham School administrators. General Education Department, Phayao Province, classified by gender and overall work experience, found that there were no differences. And classified by job position overall, it was found to be different with statistical significance at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ลุล่วงด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความช่วยเหลือด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอเจริญพรขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรสาขา การบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พระครูวิจิตรพิพัฒนโกศล ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดห้วยวน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา และนางนันทวรรณ รอมสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแวน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ ผู้บริหาร คณะครู กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดี

ขอโน้มรำลึกพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้การอบรมสั่งสอน สนับสนุนและเป็นกำลังที่ดี และสุดท้ายขอขอบคุณพลังกาย พลังใจจากตนเองที่มุ่งมั่นและตั้งใจในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

พงศกร ไกลถิ่น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ.....	10
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
หลักการและแนวคิดทักษะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21...	16
หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	56

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา	61
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ตามเพศ ตำแหน่งงานและ ประสบการณ์การทำงาน	70
บทที่ 5 บทสรุป.....	75
สรุปผลการวิจัย	75
อภิปรายผลการวิจัย	78
ข้อเสนอแนะ	81
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	92
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	93
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	94
ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	101
ภาคผนวก ง ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) จากโปรแกรมสำเร็จรูป	108
ประวัติผู้วิจัย.....	110

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม	36
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย.....	60
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ในภาพรวมรายด้าน.....	61
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และ การริเริ่มใหม่ (Creativity and Initiative Skill)	62
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill)	63
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และ เทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills)	64
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการเตรียมพร้อมรับ ความเปลี่ยนแปลง (Change Preparedness Skills)	65
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการสร้างความร่วมมือ (Cooperation Skills).....	66
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านความเป็นผู้นำและสร้าง แรงบันดาลใจ (Leadership and Inspirational Skills).....	68

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการยอมรับในความ หลากหลาย (Acceptance Skills in Diversity).....	69
ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ	70
ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน	71
ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	72
ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ (Leadership and Inspirational Skills)	73
ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการยอมรับในความหลากหลาย (Acceptance Skills in Diversity)	74
ตาราง 16 แสดง Case Processing Summary	108
ตาราง 17 แสดง Reliability Statistics.....	108

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	55
--------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาในยุคอนาคตใหม่หรือยุคศตวรรษที่ 21 ถือได้ว่าเป็นยุคที่ผู้คนต้องใช้ชีวิตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต้องพบเจอโดยไม่คาดคิด (Unexpectedly) และปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อเชื่อมโยงไปทั่วโลก อาทิ ภาวะอากาศเป็นพิษจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5: Particulate Matter ขนาด 2.5ไมโครเมตร) หรือโรคระบาดที่เกิดจากเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกระบบไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม การปกครอง สิ่งแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยี อย่างฉับพลันทันที จนอาจกล่าวได้ว่า สถานการณ์เหล่านี้เป็นการทดสอบถึงความพร้อมและทักษะของบริหารสถานศึกษาว่าจะสามารถตอบสนองหรือรับมือกับผลกระทบได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับสถานศึกษาในด้านต่างๆและให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกอนาคตใหม่หรือโลกในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างระบบพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ จากองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ยืดหยุ่นและความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าวโดยเฉพาะองค์การพัฒนาการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตใหม่จึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้เท่าเทียมและมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต (บรรจง ลาวะลี, 2560)

ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร คือ ทักษะพื้นฐานที่จะทำให้ผู้บริหารมีทักษะพิเศษรอบด้านซึ่งไม่สามารถแทนที่ด้วยเทคโนโลยีใด ๆ ได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารมีทักษะแห่งอนาคตยังทำให้มีความพร้อมที่จะรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น และทักษะแห่งอนาคตใหม่ยังเป็นบันไดให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาไปสู่ทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุดและการเป็นผู้บริหารมักจะอยู่ในจุดที่ถูกคาดหวังให้เป็นคนกำหนดทิศทางและให้คำตอบในปีปัญหาและสถานการณ์ท้าทายต่าง ๆ แต่ปัจจุบันความเร็วของการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนจากสภาพแวดล้อม ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถใช้ชุดทักษะและประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมและไม่ได้มีทุกคำตอบเมื่อต้องเผชิญกับการทำงานที่เต็มไปด้วยความไม่รู้ได้ ผู้บริหารในอนาคตใหม่จึงต้องปรับมุมมอง และความเชื่อเกี่ยวกับรูปแบบการนำ

ทีมที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จในอดีต และมุ่งเน้นการล้มเลิกทักษะการนำทีมแบบใหม่ โดยเน้นใช้ทักษะการฟังและการสร้างบทสนทนาที่เน้นให้ทีมงานมีส่วนร่วม และสร้างความมั่นใจและแรงบันดาลใจ รู้จักมองข้ามข้อจำกัดและกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงกระตุ้นให้หมั่นเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และต่อยอดจากข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถดำเนินการให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล และในขณะเดียวกันก็ตอบสนองความต้องการ ความสนใจ ศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น รวมทั้งสามารถพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ตลอดจนจนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา และผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะแห่งอนาคตใหม่ในการบริหารสถานศึกษา โดยต้องเรียนรู้แลกเปลี่ยนกับผู้อื่นและพร้อมที่จะเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะของความเป็นผู้นำที่มีปัญญา มีความรู้ ความสามารถและทักษะของอนาคตใหม่จะเป็นการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ ระบบอัตโนมัติ รวมถึงการอาศัยความชำนาญด้านดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อการเพิ่มผลิตภาพในการบริหาร ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่า เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ กำลังเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิต เปลี่ยนวิถีคิดของเราต่อการเรียนรู้และการบริหาร และการผนวกการเรียนรู้ทักษะแห่งอนาคตใหม่เข้าสู่หลักสูตรการเรียนการสอนจึงกำลังกลายเป็นภารกิจสำคัญในหลาย ๆ สถาบัน ตลอดจนจนในบรรดาปัจเจกบุคคลที่เองที่อยากจะได้ริเริ่มตัวให้พร้อม และอัปเดตทักษะขององค์ความรู้ของตัวเองอยู่เสมอ (ธิตติ ชีระเกียรติ, 2565ก, สื่อออนไลน์)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมหาเถรสมาคม (มส.) ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2514 และ พ.ศ. 2535 ซึ่งปัจจุบันใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ทั้งในวิชาธรรมและวิชาสามัญควบคู่กันไป และเพื่อสร้างศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป ขณะนี้ ทางโรงเรียนเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ควบคู่ไปกับการสอนตามหลักสูตรนักธรรมและบาลี ตามนโยบายของมหาเถรสมาคม (มส.) ปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติ คือ สามเณรที่เรียนที่นี้ 98% เป็นเด็กยากจนและด้อยโอกาสทางการศึกษา สาเหตุหลักในการเลือกมาบวชเรียนของสามเณรมี 2 สาเหตุ คือ หนึ่ง ผู้ปกครองไม่มีปัจจัยที่จะส่งลูกหลานให้เรียนหนังสือได้ และสอง สามเณรตั้งใจมาบวชเรียนเอง ในกรณีที่สามเณรลาสิกขาบทไปแล้วก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาทั่วไปได้ทันที เนื่องจากได้รับ

วุฒิการศึกษาไม่ต่างจากการเรียนในโรงเรียนสังกัด สพฐ. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ทั้งต่อทางฝ่ายศาสนาจักร คือ ได้ศาสนาทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สามารถดำรง และสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญก้าวหน้า และยังเป็นประโยชน์ต่อทางฝ่ายบ้านเมือง ซึ่งเป็นทั้งพระภิกษุและคฤหัสถ์ การจัดการศึกษาในรูปแบบดังกล่าวเป็น ช่องทางสำคัญที่ทำให้เด็กที่ขาดโอกาสทางการ ศึกษา ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เด็กเหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ยากจน บางส่วนเป็นชนกลุ่มน้อย บางส่วนเป็นเด็ก กำพร้าขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู และบางส่วนเป็นเด็กที่มีปัญหาทางสังคม ไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนทั่วไปได้ ด้วยความศรัทธาในพระพุทธศาสนา และด้วยความเชื่อมั่นว่าพระภิกษุจะช่วยอบรมบุตรหลานของตนได้ ผู้ปกครองจึงนำบุตรหลานมาบรรพชาให้เป็นสามเณรเพื่อเข้าเรียนในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทั้งในด้านผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ที่ทันสมัยไม่เท่าทันโลกภายใน และผู้เรียนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันมาก ในด้านที่ตั้ง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะตั้งอยู่ ในวัดซึ่งอยู่ในชุมชนขนาดเล็ก นอกจากนี้ด้วยข้อจำกัดทางงบประมาณในการดำเนินงาน ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่สามารถดำเนินการดูแลผู้เรียนและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้

จากการวิเคราะห์การศึกษาปัญหากฎหมายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาปริยัติธรรม พ.ศ. 2561 (พระวิโรจน์ หลวงสิทธิ, 2561, สืบออนไลน์) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานั้นยังมีปัญหาในการจัดการศึกษาหลายด้านประกอบด้วย ปัญหาทางด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์ การคิดด้านมีเหตุมีผล อย่างไรก็ตามการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องปฏิบัติงานในโรงเรียน จำเป็นต้องมีหลักแนวความคิดและหลักการทำงานให้สอดคล้องกับคณะสงฆ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วยจึงจะทำให้การพัฒนาโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้และในปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่า การพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจของสามเณรนักเรียนที่มีความแตกต่างกันทางเชื้อชาติ ทำให้ผู้เรียนมีพื้นฐานด้านความรู้ไม่เท่ากันปัญหาด้านโภชนาการและสุขภาพอนามัยที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังมีในเรื่องของ งบประมาณที่ไม่เพียงพอ บุคลากรที่ไม่มี ความชำนาญเฉพาะด้าน การขาดแคลนสื่ออุปกรณ์นำไปสู่การบริหารจัดการเรียนการสอน ทำให้ทางโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีคะแนนเฉลี่ยผลทดสอบทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ยังประสบปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ทางพระพุทธศาสนาและทางด้านวิชาการ (สถาบันการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2565, สื่อออนไลน์) ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนการสอนครูที่มีคุณภาพย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรมีทักษะแห่งอนาคตใหม่ที่จะมาบริหารจัดการสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือ ตลอดจนจนถึงอำนวยความสะดวกในกระบวนการจัดการเรียนการสอน การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรภายใต้การปกครอง สวัสดิการที่พึงจะได้รับ การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ และความต้องกรพื้นฐานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของการดำรงชีวิต อัตราเงินเดือน ฯลฯ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการอย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา เพื่อเป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา โดยการนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียนให้เกิดผลได้จริง โดยใช้ทักษะของผู้บริหารแห่งอนาคตใหม่เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและยกระดับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีดีขึ้นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน ร่วมกันพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืนและมีคุณภาพเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตสามารถพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ ได้จริง โดยเลือกศึกษาวิจัยที่กำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ประจำจังหวัดพะเยา ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสุวรรณคณานุสรณ์ โรงเรียนห้วยข้าวกำวาทวิทยา โรงเรียนวัดห้วยนวนวิทยา โรงเรียนวัดโพธาราม โรงเรียนนาปรังวิทยา โรงเรียนราชคฤห์วิทยา โรงเรียนวัดบัวดอย โรงเรียนป่าแกมวิทยา และโรงเรียนวัดม่วงชุมวิทยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จังหวัดพะเยาได้แบ่งขอบเขตการศึกษาแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา 9 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 117 รูป/คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 27 รูป/คน ครู 90 รูป/คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 91 รูป/คน โดยได้จากการเปิดตารางของ Taro Yamane และสุ่มกลุ่มตัวอย่างของประชากรแต่ละโรงเรียนแบ่งเป็นผู้บริหาร 18 รูป/คน ครู 73 รูป/คน

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาจังหวัดพะเยา ใช้ระยะเวลาในการศึกษาจำนวน 1 ปี ในปีการศึกษา 2566

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแจงความถี่คะแนนตามลำดับความนิยมจากมากไปหาน้อยเพื่อนำไปเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาจึงได้ประมวลทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้เป็นขอบข่ายในการศึกษาคั้งนี้ มีทั้งหมด 7 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ (Creativity and Initiative Skill) 2) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) 3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) 4) ทักษะการเตรียมพร้อมรับ

ความเปลี่ยนแปลง (Change Preparedness Skills) 5) ทักษะการสร้างความร่วมมือ (Cooperation Skills) 6) ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ (Leadership and Inspirational Skills) และ 7) ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย (Acceptance Skills in Diversity)

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้

4.1 ตัวแปรต้น

4.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

4.1.2 ตำแหน่งงาน

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

4.1.3 ประสบการณ์ทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

4.2 ตัวแปรตาม

ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา มีทั้งหมด 7 ทักษะ ได้แก่

4.2.1 ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ (Creativity and Initiative Skill)

4.2.2 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill)

4.2.3 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills)

4.2.4 ทักษะการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง (Change Preparedness Skills)

4.2.5 ทักษะการสร้างความร่วมมือ (Cooperation Skills)

4.2.6 ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ (Leadership and Inspirational Skills)

4.2.7 ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย (Acceptance Skills in Diversity)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาที่วัดจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และเป็นการศึกษาพระพุทธศาสนา ทั้งแผนกบาลี สนามหลวง และธรรมสนามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

2. **ทักษะ** หมายถึง เป็นสิ่งที่บุคคลหรือองค์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมทำได้ดีจนสามารถใช้ความรู้ สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดที่ได้จากการฝึกฝนนำไปสู่ความชำนาญสามารถนำทักษะไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง กระบวนการความรู้และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพโดยอาศัยทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารอย่างมีระบบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. **โลกแห่งอนาคต** หมายถึง โลกแห่งความเปลี่ยนแปลงหลายอย่างมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อินเทอร์เน็ตแห่งสรรพสิ่ง สามารถข้อมูลข่าวสารที่เดินทางเร็วและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์

5. **ทักษะแห่งอนาคตใหม่** หมายถึง ทักษะที่คาดการณ์กันว่าจะเป็นที่ต้องการมากขึ้นในอนาคต ซึ่งพิจารณาจากสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งในเรื่องทิศทางของเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่เราจะสามารถพัฒนาตัวเองให้มีความพร้อมด้านทักษะแห่งอนาคตและประยุกต์ใช้ทักษะดังกล่าว ก็พัฒนา ฝึกฝน และประยุกต์ใช้ทักษะดังกล่าวได้ก่อน ก็ยังมีโอกาสที่จะรุ่งโรจน์ และประสบความสำเร็จ

6. **ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีในปัจจุบันและอนาคตทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความชำนาญ ที่แม้จะมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นก็ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 7 ทักษะ ดังนี้

7. **ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่** หมายถึง ความสามารถคิดออกไปอย่างกว้างขวางหรือการมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมใหม่ โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบทำให้เกิดผลงานใหม่และแปลกไปจากความคิดหรือกิจกรรมของคนอื่น ๆ มาจัดการให้เป็น

แม่แบบใหม่ในการนำไปใช้งานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อจุดมุ่งหมายที่ดังกล่าวนั้นมีคุณค่ามาก เช่น การที่ผู้บริหารริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ดี ๆ ให้เกิดขึ้นกับสังคมนั้นเป็นเรื่องดีงาม และน่าสนับสนุน แม้เมื่อดำเนินการจริงผู้รับมอบหมายงานและผู้ปฏิบัติลงมือทำแล้วมีข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดไปบ้าง ก็ได้หมายความว่า การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่นั้น ไม่ดี ไม่ควรทำ ส่วนที่พลาดไปก็แก้ไขให้เป็นไปในทางที่ควร วันหน้าชำนาญขึ้นคงดีขึ้น

8. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องสิ่งที่จะทำให้ดีและมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการ หรือกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ นั่นคือเกิดการสร้างความหมาย ของข้อมูลและสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่รับเข้ามาทางประสาทสัมผัสและที่มีการคิดวิเคราะห์ด้านใหม่ ๆ คิดนอกกรอบจากเดิมยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อเป็นการเปิดรับมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารด้วยรูปแบบ กระบวนการแบบใหม่ที่สามารถนำมา แก้ไขปัญหาเพื่อสามารถสร้างสิ่งที่ยั่งยืนในอนาคตได้และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับ บุคคลทั่วไปหรือสถานศึกษา

9. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้สารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงและ ทำการประเมินสารสนเทศโดยเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรม คอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสารการปฏิบัติงาน และ การทำงานร่วมกันให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเพื่อใช้ ในการติดต่อสื่อสารระหว่างภายในสถานศึกษา การสื่อสารระหว่างโรงเรียนผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

10. ทักษะการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ กล้าที่จะเริ่มทำในสิ่งที่ตัวเองไม่เคยทำ และเป็นการคิด ไอเดียใหม่ ๆ หรือต่อยอดนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ แล้วยังกล้าที่จะเผชิญหน้ากับ ความล้มเหลวที่เกิดขึ้น เพื่อนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้

11. ทักษะการสร้างความร่วมมือ หมายถึง ความสามารถในการหาคนที่ทำงาน ร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ทุกคนได้รับความพอใจร่วมกัน พฤติกรรม ที่แสดงการร่วมมือดำเนินงานในองค์กรราบรื่น และทำให้กลุ่มคนเหล่านั้นสามารถเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา และหาทางออกในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

12. ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างบัณฑิตใจ หมายถึง ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างบัณฑิตใจ คือ ความสามารถของผู้นำที่ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานโดยการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีวิธีทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรมสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการได้

13. ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย หมายถึง ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย คือ ความสามารถในการบริหารความหลากหลายอย่างสมดุลด้วยหลักความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่ทำให้รู้สึกแปลกแยก โดยเชื่อมั่นอย่างแน่วแน่ว่า ทั้ง ความหลากหลายและความเท่าเทียมจะนำพาให้ธุรกิจหรือองค์กรก้าวไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน สามารถบรรลุศักยภาพขั้นสูงสุดของตนได้อย่างอิสระในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสื่อสารที่ไม่ปิดกั้น

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สศป.) ได้ข้อมูลงานวิจัยไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลแนวทางการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตใหม่เพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารต่อการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามประเด็นของกรอบแนวคิดในการวิจัย จากนักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ นำมารวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเรียบเรียงสรุปเป็นองค์ความรู้ โดยนำเสนอเนื้อหาออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ
 - 1.1 ความหมายของทักษะ
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายทักษะการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
3. หลักการและแนวคิดทักษะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 3.1 ทักษะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
4. หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับอนาคตใหม่
 - 4.2 ทักษะแห่งอนาคตใหม่
 - 4.3 ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ

ความหมายของทักษะ

สมยศ นาวิการ (2538) ได้ให้ความหมายของทักษะว่า หมายถึง สิ่งที่คุณคน และองค์การกระทำได้ดี หรือความสามารถดีเด่นขององค์กร

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543) ได้ให้ความหมายของทักษะว่า เป็นความชำนาญที่ฝึกฝนจนเกิดเป็นความเข้าใจ และทำได้เชี่ยวชาญ มีความหมายรวมถึง ทักษะขององค์การ และสมาชิกในองค์การ

อรุณ กิจสมเจตน์ (2539, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะ คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งหมายถึงทักษะของการทำงานเป็นทีม

ฮอนบี้ (Hornby, 1974, Online) ให้ความหมายของทักษะว่า ที่มีอยู่ หรืออำนาจในการใช้ความรู้ สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ทอม เจอเรนซ์ (2565, สื่อออนไลน์) ให้ความหมายของทักษะว่า ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลบุคคลหนึ่งที่ได้มาจากการฝึกฝน ความพยายามที่สั่งสมมาจากการใช้ชีวิตและประสบการณ์ในการทำงานจนเกิดความชำนาญและทำให้เกิดการต่อยอด ซึ่งการมีทักษะในปัจจุบันเรียกได้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงาน เพราะแต่ละองค์กรนั้นมักจะเลือกรับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานที่มีอายุการทำงานในด้านนั้น ๆ มาเป็นเวลานาน เนื่องจากการที่รับผู้ที่มีประสบการณ์เข้ามาทำงานนั้นเป็นตัวเลือกที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้ ประสบการณ์

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ทักษะเป็นสิ่งที่บุคคลหรือองค์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมทำได้ดีจนสามารถใช้ความรู้ สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดที่ได้จากการฝึกฝนนำไปสู่ความชำนาญสามารถนำทักษะไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นบุคคลสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาหรือจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามระบบการจัดการศึกษาให้ได้ประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นว่าเป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ยกเว้นระดับการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมหรือโรงเรียนวัดให้เท่าทันโลกอนาคตใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแห่งอนาคตใหม่ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และมีทักษะที่จะพร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตใหม่โดยผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องมีทักษะและบทบาทสถานศึกษาดังต่อไปนี้

กระบวนการเกิดทักษะ

มาลินี จุฑะรพ (2527) ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการเกิดทักษะนั้นต้องมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Phase) ทักษะในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนทักษะจะทำความเข้าใจ หรือเรียนรู้ธรรมชาติของทักษะ ปกติทักษะขั้นนี้เกิดขึ้นโดยไม่ต้องใช้เวลาฝึกฝนมาก ความรู้ความเข้าใจนั้นอาจเกิดจากการสังเกต จากการสอนหรืออธิบายจากผู้อื่น การเรียนทักษะในขั้นนี้ผู้เรียนจะต้องสนใจเป็นพิเศษ

2. ขั้นตอนการจัดระเบียบกลไกกล่อมเนื้อ (Organizing Phase) เป็นขั้นที่มีทักษะระดับกลาง ในขั้นนี้อวัยวะรับสัมผัส อวัยวะแสดงออกและการตรวจสอบความถูกต้องจากการกระทำนั้น ๆ มีการประสานกันอย่างมีระเบียบ ซึ่งสามารถประกอบกิจกรรมได้ดีจนเกือบจะเป็นอัตโนมัติ เป็นขั้นใช้กลไกกล่อมเนื้อมากกว่าการใช้ความรู้ความเข้าใจ การเกิดทักษะขั้นนี้จะทำได้ดีแม้จะมีความตั้งใจน้อย สามารถตรวจสอบความถูกต้องหรือรู้ผลในสิ่งที่ทำได้รวดเร็วและการตอบสนองที่สม่ำเสมอ

3. ขั้นที่มีทักษะสมบูรณ์ (Perfecting Phase) ขั้นนี้ต้องใช้เวลาเรียนรู้มาก ซึ่งจะต้องผ่านมาจากการเรียนขั้นที่ 1 และ 2 มาก่อน เป็นทักษะระดับที่สามารถทำได้รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นไปโดยอัตโนมัติ โอกาสที่จะผิดพลาดมีน้อยมากจากกระบวนการข้างต้น สรุปได้ว่ากระบวนการเกิดทักษะจะเริ่มจากความรู้ความเข้าใจขั้นต้นก่อน จากนั้นจะเป็นการจัดระเบียบกลไกกล่อมเนื้อและกระบวนการที่มีทักษะอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังมีกระบวนการทางสรีรวิทยาหรือกระบวนการทางจิตวิทยาด้วย ซึ่งมีผลต่อกระบวนการเกิดทักษะ

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นบุคคลสำคัญที่ช่วยในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถทำให้สถานศึกษาเดินไปข้างหน้าได้อย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารเป็นตัวขับเคลื่อนหรือกลไกสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตใหม่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และมีทักษะที่พร้อมในการเรียนรู้และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งอนาคตโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะและบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตใหม่ ดังนี้

ความหมายทักษะการบริหารสถานศึกษา

ทัศนีย์ บุญชูวิทย์ (2552) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถที่ได้แสดงออกมาจากความคิดส่งผลไปยังทางด้านร่างกาย ซึ่งนำไปปฏิบัติอยู่เป็นประจำจนเรียกได้ว่าเป็น “ทักษะ”

วริศรา บุญธรรม (2560, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการบริหารของการบริการสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจหลัก ซึ่งมีความสำคัญมากอาศัยการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กรผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเมื่อมีการทำงานร่วมกัน โดยการมีทักษะทางการบริหาร

ต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คือ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

พินลพวรรณ เพชรสมบัติ (2560) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะ ตามแนวคิดของเดรกและโรว์ และแคทซ์ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอนและทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

แพรวดาว สมองผัน (2557) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝน แสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาความรู้ทรัพยากร ปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการความรู้และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพโดยอาศัยทรัพยากรบุคคลและกระบวนการบริหารอย่างมีระบบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป ลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ดั่งนั้น มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะไว้ดังนี้

ถวิล มาตราเลี่ยม (2544) ให้ทัศนะว่าการเป็นผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสร้างประสิทธิผลในงานนั้นต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะสำคัญอย่างน้อย 4 ประการคือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีพลังสูงสุดในการกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนและกำหนดประสิทธิภาพของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1.1 ความมุ่งมั่นที่จะนำคณะบุคลากรและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น สุขุมรอบคอบกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน 1.2 มีความคิดริเริ่มสูง 1.3 มุ่งเป้าหมาย ความรู้ มีความกระฉับกระเฉงเกี่ยวกับกระบวนการสอน มีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร (โรงเรียน) 1.4 เป็นตัวอย่างที่ดีด้วยการทำงานหนัก 1.5 ตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะของครู-อาจารย์แต่ละคน เช่น ท่าทาง เจตคติ ทักษะต่าง ๆ เพื่อให้การสนับสนุนให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์เฉพาะเหล่านั้น คือสามารถมอบหมายงาน

การสอนให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของครู-อาจารย์ 1.6 มีความสามารถสร้างความเป็นผู้นำให้กับครู-อาจารย์ 1.7 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำทางการศึกษาลดงานประจำลง 1.8 สิ่งสำคัญยิ่ง คือ เป็นผู้บริหารเชิงรุก (Proactive) มากกว่าเชิงรับ (Reactive) นั่นคือเข้าหาปัญหา ควบคุมสถานการณ์เตรียมพร้อม ป้องกันสับสน ปรับประยุกต์เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง แทนที่จะดำรงสถานการณ์ไปเรื่อย ๆ ปล่อยให้ปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นแล้วจึงแก้ไขหรือจัดการ

2. ความสามารถในการระบอการแก้ปัญหา ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละวันจะเกี่ยวข้องอยู่กับกิจกรรมหลักสำคัญอยู่สองประการ คือ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ซึ่งจะเริ่มตั้งตอนเช้าเรื่อยไปจนกระทั่งเย็น หรือในบางครั้งต่อเนื่องไปจนถึงช่วงกลางคืนด้วย หมุนเวียนอยู่เช่นนี้วันแล้ววันเล่า ผู้บริหารที่กล้าแกร่งที่ประสบผลสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อความหลากหลาย คลุมเครือของปัญหาและสถานการณ์แต่ละวัน ซึ่งยากแก่การคาดเดาว่าอะไรจะเกิดขึ้น และในขณะที่เดียวกันก็สามารถจัดการกับสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะทางสังคม ผู้บริหารจะต้องมองเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในโรงเรียน การมีความรู้ความสามารถและทักษะทางสังคมจะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นมิตรกับทุกคน และในขณะที่เดียวกันก็แสดงออกถึงภาวะผู้นำตามบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ สร้างความเชื่อถือศรัทธาและมุ่งมั่นเพื่อแสวงหาความร่วมมือบำรุงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ปกครองและชุมชนท้องถิ่น

4. ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมีความรู้ความสามารถในการวิจัยหรือประยุกต์งานวิจัยมาใช้ในการบริหาร ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน มีทักษะการสอน สามารถสาธิต นิเทศครูอาจารย์ได้ มีความระมัดระวังในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการสอนและการเรียน เช่นเกี่ยวกับตารางสอน งบประมาณ เครื่องมือ/อุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนทุกประเภท นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและนำมาบูรณาการในเป้าหมายของโรงเรียนแล้วร้อยรัดสู่แผนปฏิบัติการ

ธีระ รุญเจริญ (2553) กล่าวถึงลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพดังต่อไปนี้

1. มีความถนัดในการเป็นผู้นำ และลักษณะนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
3. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ
4. มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและมีจรรยาบรรณ

5. มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
 6. บริหาร โดยเน้นสภาพปัญหาและความต้องการเป็นที่ตั้ง
 7. บริหารงานเชิงรุก
 8. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 9. มุ่งผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่ตั้งคักดีไทย
- สุรกิจ บวร (2549, สื่อออนไลน์) จำแนกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อ

การบริหารจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพ 10 ประการ คือ

1. มีความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ
2. มีความรู้ทางวิชาชีพ
3. มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์
4. มีทักษะในการเข้าสังคม
5. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจ
6. การควบคุมอารมณ์
7. มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง
8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น
10. มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านได้นั้น ต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้คือ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) มีความรู้ทางวิชาชีพ มุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีความเป็นผู้นำ 5) มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ 6) มีบุคลิกน่าเชื่อถือ 7) มีคุณธรรมจริยธรรม 8) มีจิตวิทยาในการบริหาร 9) มีความสามารถความชำนาญในการบริหารและจัดการศึกษาได้ดี และ 10) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

หลักการและแนวคิดทักษะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการเตรียมพร้อมกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความรู้และแนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ทักษะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สัมมา รชนีธย์ (2556) ให้ความหมายทักษะการบริหาร (Managerial Skill) หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารมีทักษะไม่เพียงพออาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้น การมีทักษะการบริหารจึงถือว่าเป็นทักษะที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหาร แบ่งออกได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถในการทำงานที่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การทำงานร่วมกันด้วยความร่วมมือกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานด้วย
2. ทักษะด้านการคิด คือ ความสามารถในการใช้ความคิดในการวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่สามารถมองสถานการณ์ได้ใกล้เคียงหรือถูกต้องพร้อมทั้งต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากและซับซ้อนอีกด้วย
3. ทักษะด้านเทคนิคการทำงาน คือ ความสามารถเฉพาะส่วนบุคคลที่ประจำสายงาน ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในวิธีและกระบวนการทำงานอย่างลึกซึ้ง เช่น ครู แพทย์ หนายความ นักบัญชี เป็นต้น

Katz (1974) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ มี 3 ทักษะ คือ

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)
2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills)
3. ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills)

บุญช่วย สายราม (2557, สื่อออนไลน์) สามารถสรุปทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาของ Center Creative Leadership (CCL) และ National Association of Secondary School Principals (NASSP) จำนวน 10 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการสร้างทีมงาน
2. ทักษะการตัดสินใจ
3. ทักษะการคิดสร้างสรรค์
4. ทักษะการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์
5. ทักษะการจูงใจ
6. ทักษะการสื่อสาร
7. ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน
8. ทักษะชีวิต
9. ทักษะการจัดการความขัดแย้ง
10. ทักษะทางเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิตอล

ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของ Weigel ที่ได้เขียนบทความ เรื่อง Management Skills for the 21st Century: Avis Goze (2016) สามารถสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกัน ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
2. ทักษะการแก้ไขปัญหา
3. ทักษะการสื่อสาร
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิตอล
5. ทักษะการบริหารองค์การ
6. ทักษะการบริหารงานบุคคล
7. ทักษะการทำงานเป็นทีม
8. ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้
9. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร
10. ทักษะการตัดสินใจ
11. ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์
12. ทักษะการรับรู้ใจ
13. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
14. ทักษะคุณธรรมและจริยธรรม

Kennedy (2011, Online) ทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้เขียนองค์ประกอบของทักษะไว้ในบทความที่มีชื่อว่า Leadership for System Transformation มีทักษะดังนี้

1. ทักษะการมีวิสัยทัศน์
2. ทักษะความร่วมมือร่วมใจ
3. ทักษะความกระตือรือร้น
4. ทักษะความยืดหยุ่น
5. ทักษะการกล้าเผชิญสู่ภายนอก
6. ทักษะการยืดหยุ่น
7. ทักษะการคิดเชิงระบบ
8. ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม
9. ทักษะการเรียนรู้เท่าทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน
10. ทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยี
11. ทักษะด้านสร้างนวัตกรรม

ดังนั้น ทักษะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ

หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตใหม่หรือทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มีความหมายต่างกันสำหรับต่างบุคคล โดยทั่วไปคำว่าทักษะแห่งอนาคตใหม่จะเป็นคำที่ให้ความหมายกว้างและครอบคลุมถึงหลายสิ่งหลายอย่าง สามารถนำทักษะแห่งอนาคตใหม่ไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาให้ยั่งยืนมั่นคง สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงกับโลกแห่งอนาคตใหม่ที่แม้เทคโนโลยี หรือ AI บางอย่างไม่สามารถทดแทนหรือทำหน้าที่แทนผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตใหม่ได้ สุดท้าย ไม่ว่า AI จะพัฒนาไปแค่ไหน แต่ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่หยุดเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง ไม่ว่าจะอย่างไรเราก็จะสามารถอยู่ต่อได้ในโลกอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตใหม่ต้องมีทักษะที่จะสามารถพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคตใหม่ ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

แนวคิดที่เกี่ยวกับอนาคตใหม่

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับอนาคตใหม่ (ชัยธร ลิมาภรณ์วณิชย์, 2565, สืบออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า โลกอนาคตใหม่ คือ โลกกำลังเผชิญหน้ากับเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงหลายอย่าง จนถูกนิยามได้ว่า เป็นยุคที่มีแต่ความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อนและคลุมเครือ ซึ่งเป็นผลมาจากวิกฤติโรคระบาดที่ได้เข้ามาเปลี่ยนวิถีชีวิตของเราไปอย่างสิ้นเชิง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ ไปจนถึงเหตุการณ์ที่สร้างผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจและสังคมสูงมาก ๆ อย่างเรื่องสงครามหรือความขัดแย้งระหว่างประเทศ ซึ่งในบางเรื่องเราอาจถอดบทเรียนในอดีตมาคาดเดาอนาคตได้

เคลาส์ ชวาบ (2564, สืบออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า โลกอนาคตใหม่ คือ โลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อินเทอร์เน็ตแห่งสรรพสิ่ง (Internet of Things) และอื่น ๆ ซึ่งมีส่วนอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของเรา

Sairung (2023) ได้ให้ความหมายว่า โลกแห่งอนาคต คือ โลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยสิ่งเหล่านั้นทำให้การดำเนินชีวิตของคนเรายากขึ้น และต้องเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด ทั้งการเข้ามาของ AI, เทคโนโลยี Blockchain หรือ Web 3.0 ที่จะเข้ามาเปลี่ยนโลกแห่งการทำงาน การเงิน การดำเนินธุรกิจ การศึกษา หรือแม้แต่วิถีชีวิตของเราอย่างสิ้นเชิง

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า โลกแห่งอนาคต คือ โลกแห่งความเปลี่ยนแปลงหลายอย่าง มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อินเทอร์เน็ตแห่งสรรพสิ่ง สามารถข้อมูลข่าวสารที่เดินทางเร็วและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์

ทักษะแห่งอนาคตใหม่

จากการศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ (ทฤษฎี ดิจิทัล พาร์ค, 2564, สืบออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะแห่งอนาคต หรือ Future Skill คือ ทักษะที่คาดการณ์กันว่าจะเป็นที่ต้องการมากขึ้นในอนาคต ซึ่งพิจารณาจากสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งในเรื่องทิศทางของเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่เราจะสามารถพัฒนาตัวเองให้มีความพร้อมด้านทักษะแห่งอนาคต ไม่ว่าจะด้วยการฝึกฝนหรือประยุกต์ใช้ทักษะได้ก่อนใครเราก็มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จด้านหน้าที่การงานในอนาคต

ณิชาวารรณ พันธุ์สุภา และกิตติชัย สุภาสิโนบล (2566, สืบออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะที่ถูกคาดการณ์จากสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันว่าจะเข้ามามีอิทธิพลและบทบาทสำคัญอย่างยิ่งยวดในอนาคตอันใกล้ และหากใครเฉียบแหลมที่จะพัฒนา ฝึกฝน และประยุกต์ใช้ทักษะ

ดังกล่าวได้ก่อนก็ยังมีโอกาสที่จะรุ่งโรจน์และประสบความสำเร็จในยุคที่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ธิตี ซีระเธียร (2565) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะที่ถูกคาดการณ์จากสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันว่าจะเข้ามามีอิทธิพลและบทบาทสำคัญอย่างยิ่งยวดในอนาคต

ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่ง Katalyst (2020, Online) ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะแห่งโลกที่ผู้นำหรือบริหารควรมีไว้ดังนี้

ทักษะที่ 1 ความคิดสร้างสรรค์ คือ ทักษะแห่งอนาคตที่คุณควรมีเป็นสิ่งแรก คือ ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการคิดค้นประดิษฐ์หรือพลิกแพลงนวัตกรรมและวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างออกไปจากที่มีอยู่เดิมเหตุที่ความคิดสร้างสรรค์กลายเป็นสิ่งจำเป็นเพราะปัญหา อุปสรรคหรือความท้าทายที่คุณอาจจะต้องเจอในอนาคตมีแนวโน้มที่จะแตกต่างจากสิ่งที่เป็นมาในอดีตโดยสิ้นเชิง และเครื่องมือหรือวิธีการที่มีอยู่ในปัจจุบันอาจไม่ช่วยแก้ปัญหาให้กับคุณได้ ความคิดสร้างสรรค์จะกลายเป็นกุญแจสำคัญในการนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่จะช่วยทำให้คุณประสบความสำเร็จในอนาคต

ทักษะที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ทักษะแห่งอนาคตอย่างที่สองที่มีความสำคัญ คือ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการควบคุมและบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง รวมไปถึงความสามารถในการคาดเดาและเข้าใจอารมณ์ของผู้คนรอบข้างแม้ว่าในปัจจุบันที่เครื่องจักรกลและคอมพิวเตอร์จะเข้ามาทำงานแทนที่มนุษย์มากขึ้น แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าคุณยังคงต้องทำงานและติดต่อกับเพื่อนร่วมงานของคุณอยู่ และความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยทำให้คุณเข้าใจและเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ซึ่งความเข้าใจที่เกิดขึ้นจะส่งเสริมให้คุณทำงานกับผู้อื่นได้ดีและเสริมสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมให้กับตัวคุณ

ทักษะที่ 3 การคิดวิเคราะห์ คือ ทักษะแห่งอนาคตหมายเลขสามคือทักษะการคิดวิเคราะห์ ซึ่งหมายถึงการใช้ตรรกะและเหตุผลในการวิเคราะห์สมมติฐานต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลที่คุณมีอยู่เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคของ Big Data ซึ่งมนุษย์สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเป็นจำนวนมาก ทักษะการคิดวิเคราะห์จะทำให้คุณเข้าใจข้อมูล มองเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลและมองเห็นวิธีการแก้ปัญหาจากข้อมูลที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ทักษะการคิดวิเคราะห์จะช่วยให้คุณคิดอย่างมีเหตุผลและเปิดกว้างต่อวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

ทักษะที่ 4 ความกระหายที่จะเรียนรู้ คือ ทักษะแห่งอนาคตทักษะที่สี่ที่คุณควรมี คือ ความกระหายที่จะเรียนรู้ (Active Learning) ซึ่งมาควบคู่กับความคิดที่ต้องการจะเติบโต (Growth Mindset) ซึ่งจะกระตุ้นให้คุณมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากรายงาน The Future of Jobs โดย World Economic Forum ได้คาดการณ์ว่าภายในปีคริสต์ศักราช 2022 ทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการจะเปลี่ยนไปจากเดิมถึง 42% ทำให้การทำงานในอนาคตล้วนต้องการทักษะใหม่ ๆ ในขณะเดียวกันทักษะที่คุณมีอยู่แล้วอาจมีการเปลี่ยนแปลงและอัปเดตอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ความกระหายที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ จะช่วยเพิ่มพูนทักษะของคุณและทำให้คุณก้าวหน้าในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ทักษะที่ 5 การตัดสินใจ คือ ทักษะแห่งอนาคตทักษะที่ห้าคือทักษะในการตัดสินใจที่แม้ว่าเครื่องจักรกลในปัจจุบันจะสามารถทำการตัดสินใจได้ด้วยตนเองจากการรับรู้ข้อมูลที่มีอยู่ แต่มนุษย์ยังคงมีความสำคัญในฐานะผู้ตัดสินใจขั้นสุดท้าย (Final Decision Maker) เหตุผลที่คุณจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ เพราะด้วยความสามารถของมนุษย์ที่สามารถมองถึงความสำคัญในภาพรวม (Broader Implication) และคำนึงถึงประเด็นที่เครื่องจักรไม่สามารถคิดแทนได้เช่นเหตุผลด้านศีลธรรม (Moral Decision) ความสามารถในการตัดสินใจนี้เองที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากเครื่องจักรกล

ทักษะที่ 6 การสื่อสารระหว่างบุคคล คือ ทักษะแห่งอนาคตอย่างหนึ่งที่หกคือ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งหมายถึง ทักษะในการสื่อสารให้ชัดเจน ตรงประเด็น และเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่มีส่วนร่วมกับการทำงานของคุณ การสื่อสารระหว่างบุคคลถือเป็นเรื่องจำเป็น โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่การทำงานระยะไกล (Remote Working) จะกลายเป็นระเบียบวิธีการทำงานหลักแทนที่การทำงานแบบเดิมที่ทุกคนจำเป็นต้องมารวมกัน ซึ่งทำให้การติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานให้ทุกคนเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้งานของคุณเดินหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะที่ 7 ความเป็นผู้นำ คือ ทักษะแห่งอนาคตที่จำเป็นประการที่เจ็ด คือ ทักษะความเป็นผู้นำ ซึ่งความเป็นผู้นำไม่ใช่แค่ทักษะของการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ แต่หมายถึงการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและทำให้คนในทีมใช้ศักยภาพที่ตนมีได้อย่างเต็มที่มากที่สุด ทักษะความเป็นผู้นำจะทำให้คุณบริหารจัดการงานในขอบเขตความรับผิดชอบของคุณไม่ว่าจะเป็นโปรเจกต์ต่าง ๆ หรืองานที่คุณต้องทำร่วมกับผู้อื่นให้สามารถรุดหน้าต่อไปได้ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานของคุณมีส่วนร่วมกับการทำงานและใช้ความสามารถของพวกเขาที่งานที่คุณดูแลอยู่ได้มากขึ้น

ทักษะที่ 8 การยอมรับในความหลากหลาย คือ ทักษะแห่งอนาคตประการที่แปด คือ การยอมรับในความหลากหลาย ซึ่งหมายถึงการที่คุณเข้าใจในความแตกต่างและเข้าใจในรากฐานที่มาของความแตกต่างระหว่างคุณและเพื่อนร่วมงานของคุณ ซึ่งจะช่วยให้คุณทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไร้ความขัดแย้งเพราะผลพวงจากโลกาภิวัตน์ทำให้พรมแดนเลือนหายไป และคุณอาจต้องทำงานกับคนที่มาจากหลากหลายเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม การยอมรับในความหลากหลายจะทำให้คุณและเพื่อนร่วมงานอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ และคุณสามารถดึงประโยชน์จากความแตกต่างที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานให้ได้มากที่สุด

ทักษะที่ 9 ทักษะทางเทคโนโลยี คือ ทักษะแห่งอนาคตที่คุณควรมีอย่างแท้จริง คือ ทักษะทางเทคโนโลยี ซึ่งไม่ใช่แค่ทักษะทางเทคโนโลยีทั่วไป แต่รวมไปถึงทักษะทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญญาประดิษฐ์ (AI) บิ๊ก ดาต้า (Big Data) หรือบล็อกเชน (Blockchain) ที่ต่างเข้ามามีอิทธิพลในชีวิตประจำวันมากขึ้น ทักษะทางเทคโนโลยี หมายถึง การที่คุณเข้าใจหลักการงาน และรู้ถึงวิธีใช้งานเทคโนโลยีเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์กับตัวคุณเอง การที่คุณมีทักษะทางเทคโนโลยีนั้น หมายถึง โอกาสที่คุณจะใช้เทคโนโลยีเหล่านี้เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน รวมไปถึงโอกาสที่จะทำให้คุณสร้างเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อวงกว้างของคุณอีกด้วย

ทักษะที่ 10 การเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง คือ ทักษะแห่งอนาคตทักษะสุดท้ายที่คุณควรมี และเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาคุณไปสู่การสร้างทักษะอื่น ๆ ก็คือการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ที่อาจเกิดขึ้นกับตัวคุณเองทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในยุคที่ความเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเพียงเสี้ยววินาที ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจทำให้ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไปโดยสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นทักษะ สถานที่ทำงาน หรือความคาดหวังต่าง ๆ ที่คุณมีต่ออนาคตของตัวเอง การเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจะทำให้คุณปรับตัวไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ทั้งสถานการณ์ที่คาดการณ์ได้ และสถานการณ์ที่คุณคาดไม่ถึง นอกจากนี้ การเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงจะทำให้คุณเปลี่ยนความคิดว่าความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ใช่อุปสรรคที่ขัดขวางคุณ แต่เป็นความท้าทายใหม่ ๆ ที่คุณสามารถก้าวข้ามผ่านมันไปได้ การเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุดที่คุณสามารถทำได้เอง คือ การรู้ทันสถานการณ์ของชีวิตคุณอยู่ตลอดเวลาและวางแผนชีวิตของคุณให้ยืดหยุ่นมากขึ้น หรือหากเป็นไปได้ วิธีการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุด คือ การชิงเปลี่ยนแปลงตัวเองเสียก่อนที่ความเปลี่ยนแปลงจะมาถึง

สรุป ทักษะแห่งอนาคตคือทักษะพื้นฐานที่จะทำให้คุณมีความโดดเด่นเหนือกว่าคนอื่น ๆ และทำให้คุณเป็นผู้ที่มีทักษะพิเศษรอบด้านซึ่งไม่สามารถแทนที่ด้วยเทคโนโลยีใด ๆ ได้

นอกจากนี้ การที่คุณมีทักษะแห่งอนาคตยังทำให้คุณมีความพร้อมที่จะรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น และทักษะแห่งอนาคตยังเป็นบันไดให้คุณสามารถพัฒนาไปสู่ทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

ฉัตร ชีระเชียร (2565ก, สื่อออนไลน์) ได้ให้อธิบายทักษะแห่งอนาคตไว้ดังนี้

1. ทักษะการเข้าใจเรื่องระบบและการเขียนโค้ด ทั่วโลกกำลังให้ความสนใจในการบรรจุวิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือ Coding เข้าไปในหลักสูตรการศึกษาแก่เยาวชน ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา เพราะการพัฒนาโปรแกรมหรือซอฟต์แวร์ต่าง ๆ มีความสำคัญต่อการเติบโตของระบบเศรษฐกิจทั้งโลก จะเป็นทักษะสำหรับทุกคนที่ไม่อยู่แค่ในภาควิชาคอมพิวเตอร์

2. ทักษะการสนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นนักคิดสร้างสรรค์ คือ โลกยุคใหม่ผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับ (Passive) มาเป็นผู้สร้าง (Active) ด้วยพลังของเทคโนโลยีที่เปิดกว้าง และให้โอกาสทุกคนสามารถแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ และสร้างผลงานของตัวเองได้ง่าย ๆ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในมือ โดยปราศจากข้อจำกัด และการปิดกั้นทางความคิดจากการเรียนแบบเดิม

3. ทักษะการสร้างความรู้สึกรักใคร่และความเข้าใจผู้อื่น คือ การศึกษาคือการสร้างมนุษย์ ไม่ใช่สร้างหุ่นยนต์ ทักษะแบบมนุษย์ เช่น ความเข้าใจและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน จึงเป็นสิ่งที่โลกแห่งการทำงานกำลังต้องการ การส่งเสริมความเป็นมนุษย์ เพิ่มเติมความเข้าใจ เข้าใจ ทั้งตนเองและผู้อื่น จึงเป็นอีกหนึ่งทักษะที่สำคัญของคนในยุคแห่ง AI ซึ่งหุ่นยนต์ยังไม่สามารถทำได้

4. ทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน คือ โลกของความสำเร็จ การทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นได้จากการร่วมมือกันตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ในแต่ละส่วนงานคุณสมบัติสำคัญที่บริษัทแทบทุกแห่งได้กำหนดไว้ในทักษะสำคัญในการรับเข้าทำงาน คือ สามารถทำงานเป็นทีม และร่วมมือกับผู้อื่นได้ดี

5. ทักษะการเรียนรู้ที่เฉพาะเจาะจงสำหรับผู้เรียนที่แตกต่างกัน คือ นักการศึกษาสมัยใหม่ต่างให้ความเห็นว่าความแตกต่างของเด็ก ๆ ต้องการรูปแบบการเรียนรู้ที่เฉพาะเจาะจง เพื่อพัฒนาจุดแข็งหรือลักษณะเฉพาะของแต่ละคน จะเน้นพัฒนาทักษะทางสังคม (Soft Skill) หรือทักษะที่จะทำให้มนุษย์แตกต่างจากเครื่องจักร เช่น การใช้ภาษา การติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี บุคลิกและการแสดงออกทางสังคม ความเข้าใจ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นทักษะสำคัญที่โลกแห่งการทำงานกำลังต้องการ

6. ทักษะการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน คือ ครอบครัวและสภาพแวดล้อมรอบข้างล้วนมีผลกับการเรียนรู้ของเด็ก ๆ โดยตรงการอบรมและให้การศึกษา ไม่ได้เป็นภาระ

ของโรงเรียน หรือครูอาจารย์ แต่ทั้งครอบครัวและชุมชนรอบข้างของเด็ก ๆ จำเป็นต้องร่วมมือกัน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ๆ ให้รอบด้าน

7. ทักษะการออกแบบ คือ พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนของไทยมีลักษณะที่เป็นแบบแผน มีครูมายืนหน้าชั้นและพูดให้เด็กฟังฝ่ายเดียว ห้องเรียนในโลกสมัยใหม่ จึงควรถูกคิด และออกแบบใหม่ไปสู่ห้องเรียนที่ยืดหยุ่น เป็นห้องเรียนที่เปิดโอกาสให้เด็ก ๆ จับกลุ่ม เปลี่ยนกลุ่ม ล้อมวงเพื่อปรับรูปแบบการเรียนรู้จากกันและกันได้อย่างอิสระ

สรุป ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างแท้จริง ซึ่งแสดงถึงความกว้างของการรอบรู้เรื่องราวต่าง ๆ จะเป็นตัวแทนของความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานในอนาคตจะเป็นโลกของคนที่มีทักษะหลากหลาย และมีความรู้แบบข้ามสายงานจนสามารถสร้างสรรค์อะไรใหม่ ๆ ขึ้นได้ งานประจำแบบเป็นกิจวัตร หรือ Routine Job สำหรับมนุษย์จะค่อย ๆ หดหายไป และถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์ สถาบันการศึกษายุคใหม่จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตรจากเดิมที่สอนเป็นรายวิชา และขาดการเชื่อมโยงถึงกันเป็นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่ไม่มุ่งแต่การให้องค์ความรู้ตามเนื้อหาของรายวิชาแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เน้นไปที่การพัฒนาทักษะประเภท Hard Skills ในรูปแบบของฐานสมรรถนะโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำ และเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะประเภท Soft Skills เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking), ความเอาใจใส่และเข้าใจ (Empathy) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ควบคู่ไปกับการสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวของผู้เรียนเอง

กรุงเทพประกันชีวิต (2563, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า โลกทุกวันนี้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนอาจพูดได้ว่าในทุก ๆ นาทีจะมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นบนโลกเสมอ จึงมีความจำเป็นที่เราจะต้องพัฒนาตัวเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข รวมไปถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดด้วย และต่อไปนี่คือ ทักษะแห่งอนาคตที่ทุกคนควรเรียนรู้ มีดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม เป็นระบบเศรษฐกิจในอนาคตจะมีความซับซ้อนมากขึ้น คนต้องทำงานร่วมกับเทคโนโลยี และบางส่วนจะมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาทำงานแทน แต่สิ่งที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้

2. ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี เป็นทักษะที่ช่วยส่งเสริมทักษะในการทำงาน และการเรียนรู้ด้วยตัวเองจากนี้ไปตลอดชีวิต โดยเน้นไปที่การจัดการ และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่มากมายมหาศาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ทักษะชีวิตและวิชาชีพ ในอนาคตเราต้องรับมือกับความซับซ้อนของการดำรงชีวิต ส่วนหนึ่งคือโลกทั้งโลกถูกเชื่อมโยงเข้าไว้ด้วยกัน ทำให้การแข่งขันสูงขึ้น คนที่มีโอกาสที่ดีกว่าคือ คนที่ศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ

สรุป ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา และรอให้เราศึกษาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ส่วนทักษะจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามมาหลังศึกษาเรียนรู้จนเข้าใจ จนกลายเป็นทักษะที่จะติดตัวอยู่กับเราไปตลอด และจะถูกนำมาใช้ในเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับตัวเอง

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว (2565, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะแห่งโลกอนาคตสำหรับผู้บริหารหรือผู้บริหารไว้ดังนี้

1. Analytical and Innovation ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และนวัตกรรม
2. Active Learning and Learning Strategies ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และกลวิธีการเรียนรู้
3. Complex Problem-solving ทักษะการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน
4. Critical Thinking and Analysis ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการวิเคราะห์แยกแยะ
5. Creative, Originality and Initiative ทักษะความคิดสร้างสรรค์
6. Leadership and Social Influence ทักษะการเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ
7. Technology Use, Monitoring, and Control ทักษะการเลือกใช้ ดูแล และควบคุมอุปกรณ์ทางเทคโนโลยี
8. Technology Design and Programming ทักษะการออกแบบและโปรแกรมชุดคำสั่งสำหรับเทคโนโลยี
9. Resilience, Stress Tolerance, and Flexibility ทักษะการเปิดรับต่อความเปลี่ยนแปลง การควบคุมอารมณ์ และการฟื้นฟูในภาวะวิกฤต
10. Reasoning, Problem-solving and Ideation ทักษะในการให้เหตุผลและผลกระทบ และการระดมความคิด

ดังนั้น ระบบการศึกษาไทยในอนาคต อาจต้องคิดรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงของโลก ที่ก้าวกระโดดอย่างรวดเร็ว ก่อนจะผลิตหลักสูตรการเรียนการสอน ที่เสริมทักษะอนาคตให้กับผู้เรียนได้

แอดมิน MBA (2563, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายเรื่องทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ทักษะความคิดสร้างสรรค์

2. ทักษะความฉลาดทางอารมณ์
 3. ทักษะการคิด
 4. ทักษะการเรียนรู้
 5. ทักษะการตัดสินใจ
 6. ทักษะการสื่อสาร
 7. ทักษะความเป็นผู้นำ
 8. ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย
 9. ทักษะคุณธรรมจริยธรรม
 10. ทักษะการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง
- นครินทร์ วงกิจไพบูลย์ (2563, สื่อออนไลน์) ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้นำ

หรือผู้บริหารมีดังนี้

1. ทักษะการไม่หยุดเรียนรู้ (Lifelong Learning)
2. ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
3. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
4. ทักษะการสร้างความร่วมมือ (Social Skill)
5. ทักษะความรักในองค์กร

ดิจิตัล พาร์ค (2563, สื่อออนไลน์) ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้นำหรือผู้บริหารมีดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. ทักษะความรู้ด้านดิจิทัล
3. ทักษะความเป็นผู้นำและความสามารถในการตัดสินใจ
4. ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์
5. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม (World Economic Forum)

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์ (2564, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตใหม่ใหม่ ซึ่งสามารถใช้ในโลกของการทำงานและการดำรงชีวิตต่อไป ไม่ว่าจะเป็นทักษะการคิดวิพากษ์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์และทักษะแห่งอนาคตใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาเรียนรู้ตลอดทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ผู้บริหาร ครู และผู้ประกอบการจึงมีส่วนในการส่งเสริมทักษะแห่งอนาคตให้กับเด็กในยุคนี้ ได้แก่

1. ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต
2. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม
3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

4. ทักษะชีวิตและการทำงาน

สำนักงานอุทยานการเรียนรู้ (2565, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า โลกทุกวันนี้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนอาจพูดได้ว่าในทุก ๆ นาทีจะมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นบนโลกเสมอ จึงมีความจำเป็นที่เราจะต้องพัฒนาตัวเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข รวมไปถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดด้วย และต่อไปนี่คือ ทักษะแห่งอนาคต ที่ทุกคนควรเรียนรู้ เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมก่อนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ได้ดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม
2. ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี
3. ทักษะชีวิตและวิชาชีพ

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษา รวบรวม ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่หลากหลายมาสังเคราะห์ และจัดทำตารางสังเคราะห์ทักษะผู้นำผู้บริหารในอนาคตใหม่ได้ดังนี้ มหาวิทยาลัยมหิดล (2564, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ไว้ดังนี้

- ทักษะที่ 1 ทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะด้านนวัตกรรม
- ทักษะที่ 2 ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน
- ทักษะที่ 3 ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์
- ทักษะที่ 4 ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่
- ทักษะที่ 5 ทักษะการใช้เหตุผล
- ทักษะที่ 6 ทักษะการตัดสินใจ
- ทักษะที่ 7 ทักษะการระดมความคิด
- ทักษะที่ 8 ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ทักษะที่ 9 ทักษะการรับมือกับปัญหา อดทนต่อความกดดัน
- ทักษะที่ 10 ทักษะการปรับตัว

ท็อบ โปรเฟสชันแนล แอนด์ ดีเวลลอปเมนต์ (2566, สื่อออนไลน์) These are the Most In-demand Skills Now-and Beyond World Economic Forum ได้ออกรายงาน เรื่อง “The Future of Jobs” มีการกล่าวถึง 10 ทักษะที่จะเป็นที่ต้องการในอนาคต ได้แก่

- ทักษะที่ 1 ทักษะการปรับตัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Adaptability and Lifelong Learning)
- ทักษะที่ 2 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
- ทักษะที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving)

ทักษะที่ 4 ทักษะการอ่านและการเขียนเชิงวิเคราะห์ (Analytical Reading and Writing)

ทักษะที่ 5 ทักษะด้านเทคโนโลยี (Technology Skills)

ทักษะที่ 6 ทักษะการคิดอย่างวิเคราะห์และการวิเคราะห์ข้อมูล (Critical Thinking and Analysis)

ทักษะที่ 7 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication)

ทักษะที่ 8 ทักษะการทำงานเป็นทีมและการบริหารความสัมพันธ์ (Teamwork and Relationship Management)

ทักษะที่ 9 ทักษะการนำเสนอและการสื่อสารต่อสาธารณะ (Presentation and Public Speaking)

ทักษะที่ 10 ทักษะความเข้าใจในด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวขององค์กร (Organizational Agility and Adaptability)

กาย ลิตเติลแฟร์ (Professor Guy Littlefair) จาก Auckland University of Technology ประเทศนิวซีแลนด์ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต (Skills for the Future) ต่อการแข่งขันในโลกดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ควรประกอบไปด้วย 6 ทักษะที่สำคัญ ได้แก่

1. ทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Capability; Technology Design and Programming) คือ ทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคตเนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงธุรกิจ การลงทุน และผู้มีอำนาจตัดสินใจรวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลจำเป็นต้องมีธุรกิจ การเป็นพันธมิตรกับภาครัฐบาลและภาคธุรกิจเอกชน

2. ทักษะความสามารถด้านการสร้างแรงจูงใจ (Motivational Skills; Leadership, Management and Drive) คือ ทักษะการเป็นผู้นำจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นความทุ่มเท การจัดการและแรงผลักดัน

3. ทักษะความสามารถในการปรับตัว (Adaptability; Continuous Learning) คือ ทักษะที่เป็นผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเรียนและเรียนรู้ไปตลอดชีวิตการจะประสบความสำเร็จในอนาคต ความสามารถในการเรียนรู้ในงาน และชีวิตมีความสำคัญเท่าเทียมกันในอนาคต แทนที่จะการเรียนรู้แบบปิด เราต้องมีการฝึกอบรมในรูปแบบขององค์กรเพื่อรองรับอุตสาหกรรม และธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. ทักษะความเห็นอกเห็นใจ (Empathy; Respect, Intuition and Understanding) คือ การเคารพซึ่งกันและกัน การรู้โดยสัญชาตญาณและความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความหลากหลาย

และวิธีการพูดคุยกับพนักงานและหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาความเป็นผู้นำที่มีความเห็นอกเห็นใจ และมีความเข้าใจที่แท้จริง

5. ทักษะความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity; Critical Thinking and Analysis) คือ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งที่จะล้มเหลวครั้งใหญ่ แต่จงเรียนรู้ที่จะล้มเหลวอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่ได้รับจากการล้มเหลวจะเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในอนาคต

6. ทักษะความสามารถด้านการสื่อสาร (Communication; Creativity, Originality and Initiative) คือ ทักษะที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ และแผนการดำเนินการเป็นส่วนสำคัญ ควรใช้เวลาในการทำความเข้าใจกับสิ่งที่ทำอยู่ให้ชัดเจนเกี่ยวกับปัญหาก่อนที่จะลองลงมือแก้ไข การตั้งคำถามก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกันที่จะต้องรู้ว่าอะไร ทำไม และอย่างไร

ธันเวิร์ธ โซคตาพระ (2564, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า โลกเปลี่ยนไปอยู่เสมอ ผู้คนจึงจำเป็นต้องมีทักษะใหม่ ๆ มารับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น บทบาทของระบบดิจิทัลที่ตอนนี้สามารถเข้ามาแทนที่คนจำนวนหนึ่งได้ และการปรับรูปแบบการบริหารงาน จำเป็นต้องมีทักษะดังนี้

1. ทักษะที่ต้องรับมือกับความไม่แน่นอนให้ได้ (Ambiguity) คือ สมองของเราชอบความชัดเจน เพราะทำให้เราสามารถรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ เราจึงเกิดสัญชาตญาณที่เกลียดความไม่ชัดเจน ให้ลองจินตนาการถึงตอนที่เรากำลังขับรถด้วยความเร็วสูงดู เมื่อรถอยู่ในระดับเร็วมาก ๆ จนเรามองไม่เห็นสิ่งรอบข้างและไม่สามารถประมวลสิ่งต่าง ๆ ได้ ความไม่ชัดเจนนี้เองที่บอกเราโดยอัตโนมัติให้ลดความเร็วลงเพื่อสามารถประเมินสถานการณ์รอบข้างได้มากขึ้น ในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงเร็วจะเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน และเราต้องเตรียมพร้อมรับมือกับมัน ดังนั้น เราจึงต้องก้าวผ่านสัญชาตญาณที่ต้องการแต่ความแน่นอนและชัดเจน ทำตัวให้ชินกับความไม่แน่นอน ฝึกตัดสินใจด้วยเหตุผลและเดินหน้าต่อด้วยความมั่นใจ แม้ว่าจะต้องตัดสินใจทั้ง ๆ ที่ข้อมูลไม่ชัดเจนก็ตาม

2. ทักษะการอยากรู้อยากเห็นอยู่เสมอ (Curiosity) คือ ยิ่งโลกเปลี่ยนไปเท่าไร อนาคตของเราก็ยิ่งมีสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมากตาม ทำให้เรายิ่งต้องเป็นคนอยากรู้อยากเห็น สิ่งที่เราไม่เคยพบมากขึ้น แต่ถ้าใครรู้เรื่องใหม่ ๆ ได้กว้างกว่า พวกเขาก็จะยิ่งเชื่อมโยงได้เร็วและเข้าใจโลกได้มากกว่า แต่ไม่ใช่แค่เราต้องอยากรู้อะไรในสิ่งที่เราต้องชำนาญเท่านั้น แต่เราต้องอยากรู้อะไรทุกอย่างตั้งแต่หัวข้อ เรื่องราวหรือธีมต่าง ๆ จนเราสามารถเห็นรูปแบบ เทรนด์ และเรื่องราวลึก ๆ ของสิ่งที่เกิดขึ้นได้

3. ทักษะการเปิดใจรับฟังสิ่งใหม่ ๆ (Openness) คือ เราไม่ได้รับข้อมูลทุกด้านอย่างเท่า ๆ กัน อาจหนักไปทางใดทางหนึ่ง นั่นเป็นเพราะ Algorithm บนระบบโซเชียลมีเดียที่คัดเลือกให้เราเห็นเฉพาะสิ่งที่เราสนใจหรือเคยเห็นมาก่อน และเราจึงต้องเปิดใจรับฟังข้อมูลหลาย ๆ ด้าน ซึ่งทักษะนี้รวมไปถึงการที่เราเสาะหาความคิดเห็นและเรียนรู้สิ่งที่แตกต่างไปจากที่เราเคยพบเจอ เพราะบางข้อมูลอาจลุ่มลึกสิ่งที่เราคิดว่ามันถูกต้องอยู่แล้วและอย่าลืมว่าความสำเร็จมักมาพร้อมกับความสามารถในการรับฟัง แบ่งปัน และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพราะเราไม่มีทางใช้ข้อมูลเก่าเอาชนะสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอได้

4. ทักษะการใช้มุมมองเจ้าของกิจการและความเห็นอกเห็นใจ (Entrepreneurship and Empathy) คือ ยุคที่ทุกอย่างพร้อมจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ความรู้ด้านการตลาดอย่างเดียวอาจไม่เพียงพออีกต่อไป เราสามารถนำสองมุมมองนี้มาปรับใช้กับการทำงาน โดยเราอาจต้องเลือกรับความเสี่ยงอย่างเหมาะสมและนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ เข้าสู่ตลาด เช่น เลือกว่า “จะยอมแก้ปัญหาในที่ทำงาน” หรือ “หาทางใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับโปรเจกต์ที่รอเราอยู่” ไม่ก็ “ออกจากงานเก่าแล้วหางานใหม่” นี่คือนสิ่งที่เราต้องคิดและไตร่ตรองให้ดี

5. ทักษะความยืดหยุ่น (Resilience) มนุษย์จะไม่สามารถอยู่รอดได้ หากไม่รู้จัการปรับตัว และเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง เราจึงจำเป็นต้องมี 3 สิ่งเพื่อให้เกิดทักษะยืดหยุ่นที่ช่วยให้เราสามารถก้าวไปข้างหน้าได้ คือ การรับข้อมูลใหม่ ๆ อยู่เสมอ, การทำความเข้าใจข้อมูลที่ได้รับอย่างลึกซึ้ง และการนำข้อมูลมาพลิกแพลงเพื่อแก้ปัญหาหากเราสามารถปฏิบัติสามสิ่งนี้ได้ ไม่ว่าปัญหามาอีกร้อยแปดพันเก้า เราก็จะฝ่าฟันไปได้อย่างแน่นอน

6. ทักษะมองโลกในแง่ดีและมีจินตนาการอยู่เสมอ (Optimism and Imagination) คือ ไม่ใช่แค่เราสามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ แล้วจะทำให้เราประสบความสำเร็จ แต่เราต้องเชื่ออีกว่า อนาคตที่เรากำลังเดินทางไป คือ อนาคตที่สดใสและสามารถเกิดขึ้นจริงได้ และนี่คือเหตุผลที่นักวิทยาศาสตร์ไม่สามารถรับมือกับความผิดพลาดขณะทำการทดลองได้ หากเราอยากสรรค์สร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้สำเร็จ เราต้องมีจินตนาการและสามารถคาดเดาสิ่งที่จะเกิดขึ้น เพราะในขณะนั้นเราเต็มไปด้วยแรงผลักดัน แรงบันดาลใจ และเตรียมใจรับมือกับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้า

7. ทักษะอย่าลืมนสร้างมิตรภาพและเครือข่ายที่ดี (Rapport and Relationships) คือ การสร้าง “เครือข่าย” เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ แต่ในอนาคตที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน เราจึงต้องพึ่งพาปัจจัยนี้มากขึ้นไปกว่าเดิม เพราะเราไม่สามารถสร้างมิตรภาพได้ง่ายดายผ่านการจีบชา ทานมื้อค่ำด้วยกันเหมือนในสมัยก่อนอีกแล้ว

8. ลงมือทำ (Action) คือ เราอาจจะเคยได้ยินข้อความที่ว่า “ความสำเร็จไม่มีวันลอยมาหาผู้ที่นั่งอยู่เฉย ๆ” ดังนั้น เราจะต้องลงมือทำแบบใช้สมอง โดยเริ่มจากการหาวิธีทำให้มันเกิดขึ้นจริงได้ ต่อมาคือ หาพรรคพวกสนับสนุน และสุดท้าย คือ ต้องทุ่มเทเวลาและความพยายามลงไป

สุทธิโสพรรณ ช่วยวงศ์ญาติ (2562, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้โลกการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันของทุกคนเปลี่ยนไปอย่างมากส่งผลให้ผู้นำและคนทำงานในทุกระดับต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับลักษณะงานและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปโดยทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต ได้แก่

1. Creative Conception: ความสามารถในการก้าวข้ามกรอบความคิด เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่หลากหลายและแปลกใหม่

2. Logical Investigation: ความสามารถในการใช้เหตุผลวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อประเมินผล

3. Wicked-Problem Self-Efficacy: ความสามารถในการตรวจสอบและเลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่เกิดขึ้น

4. Connectedness: ความสามารถในการเชื่อมต่อกับผู้อื่นและแสดงการตอบสนองระหว่างกันอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์และอยู่ร่วมกันอย่างที่ต้องการ

5. Virtual Collaboration: ความสามารถในการประสานงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยไม่มีพรมแดนด้านพื้นที่และเวลา

6. Life-Long Learning Experimentation: ความสามารถในการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสมัครใจ

ศูนย์เชี่ยวชาญการตลาดแห่งภูมิภาคเอเชีย (2566, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารว่า ในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงหลาย ๆ ด้าน ส่งผลให้บรรดานักบริหารหรือคนที่กำลังจะก้าวเข้าสู่การเป็นนักบริหาร ต้องทำการพัฒนาทักษะของตนเองในหลายด้านและสิ่งเหล่านี้คือทักษะที่นักบริหารยุคใหม่ต้องให้ความสำคัญ มีดังนี้

1. Growth Mindset คือ ทักษะการเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ด้วยทักษะนี้จะทำให้นักบริหารสามารถพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ ไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากการเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ย่อมทำให้มีมุมมองต่อสิ่งต่าง ๆ เปลี่ยนไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการนำเอา AI เข้ามาทำงานแทนคน ด้วยทักษะนี้จะทำให้คนสามารถพัฒนาไปทำงานที่ AI ยังไม่สามารถทำได้

2. Creativity คือ ทักษะกระบวนการคิดเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ทักษะนี้จะทำให้นักบริหารได้พัฒนาความคิด ในมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม สามารถแก้ไขปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้ โดยทักษะนี้มักจะต้องทำควบคู่ไปกับกระบวนการลงมือทำสิ่งใหม่ หรือ Innovation

3. Focus Mastery คือ ทักษะการควบคุมจิตใจและการฝึกสมาธิ ทักษะนี้ในวันจะได้รับการยอมรับในโลกฝั่งตะวันตกมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งทักษะนี้เดิมเป็นที่ยอมรับในโลกฝั่งตะวันออกมาอย่างยาวนาน ตอนนี้ทักษะนี้ได้รับการยอมรับแล้วว่าสามารถทำให้นักบริหารทำผลงานได้ดีขึ้น

4. Innovation คือ ทักษะกระบวนการทำเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ทักษะนี้กลายเป็นเรื่องที่ขาดไม่ได้สำหรับนักบริหารในโลกปัจจุบัน เพราะโลกทุกวันนี้ต้องการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา เพื่อสร้างความแตกต่างและสามารถแข่งขันได้ มักจะเป็นการใช้งานร่วมกับทักษะ Creativity

5. Communication คือ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะนี้กลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักบริหารยุคใหม่อย่างไม่ต้องสงสัย ด้วยการทำงานกับคนหลากหลายวัยเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีรูปแบบการสื่อสารที่ต่างออกไป หากนักบริหารรุ่นใหม่ไม่สามารถสื่อสารกับคนหลากหลายวัยได้ ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

6. Storytelling คือ ทักษะการเล่าเรื่อง กลายเป็นอีกทักษะที่จำเป็นสำหรับนักบริหารยุคใหม่ไปแล้ว เพราะการเล่าเรื่องเป็นวิธีการสื่อสารชนิดหนึ่งที่สำคัญ การเล่าเรื่องที่ดีย่อมทำให้คนคล้อยตามมีอารมณ์ร่วม และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน การเล่าเรื่องจึงเป็นอีกหนึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับนักบริหาร

7. Culture Awareness คือ ทักษะความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นอีกทักษะหนึ่งของนักบริหารยุคใหม่ เพราะหากมีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของคนในที่ทีมงาน ย่อมสามารถเรียนรู้วิธีที่จะนำเอาจุดเด่นหรือความสามารถของทีมงานแต่ละคนออกมาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

8. Critical Thinking คือ ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะการรวบรวมข้อมูลจากที่ต่าง ๆ มาคิดวิเคราะห์ก่อนตัดสินใจ นำไปสู่คำตอบใหม่ ๆ ที่แตกต่างและสร้างสรรค์ไปจากเดิม จะช่วยให้นักบริหารสามารถพัฒนาการทำงานได้มากขึ้น เพราะจะหลุดพ้นจากกรอบเดิม ๆ ของการแก้ไขปัญหา ซึ่งปัจจุบันวิธีการแก้ปัญหาแบบเดิมอาจจะไม่เหมาะกับยุคสมัยใหม่แล้วก็เป็นได้

9. Leadership คือ ทักษะภาวะผู้นำต่างจากการเป็นผู้นำ นี่คือนักทักษะที่จะเป็นสำหรับนักบริหารที่กำลังจะก้าวขึ้นไปเป็นผู้นำ ทักษะที่ว่าด้วยความกล้าคิด, กล้าทำ, กล้านำเสนอ

และกล้าช่วยเหลือ จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของนักบริหารยุคใหม่ที่กำลังจะกลายเป็นผู้นำในอนาคต

10. Emotional Intelligence คือ ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ เป็นอีกหนึ่งทักษะที่จะเป็นสำหรับนักบริหารยุคใหม่ เพราะเมื่อได้รับการฝึกฝนและใช้งานทักษะนี้ จะทำให้มีความเข้าใจทีมงานแต่ละคนได้มากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการบริหารงานที่ดี บ่งบอกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดีได้

พัสกร อุณาต (2565, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะผู้นำหรือผู้บริหารแห่งอนาคตไว้ดังนี้

1. Technology Understanding ทักษะด้านเทคโนโลยีผู้นำจะต้องมีความเข้าใจว่าเทคโนโลยีต่าง ๆ จะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไรและอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรในด้านเทคโนโลยีที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร

2. Managing Man/Machine Collaboration ทักษะการบริหารคนและหุ่นยนต์ ผู้นำต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อบริหารทั้งคนและหุ่นยนต์ โดยที่คนก็ยังคงมีบทบาทที่ไม่สามารถทดแทนด้วยหุ่นยนต์หรือเทคโนโลยี เช่น ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรม การดูแลเอาใจใส่ แต่เทคโนโลยีจะเข้ามาทำหน้าที่แทนในงานที่เป็นงานประจำหรืองานที่ทำซ้ำ ๆ

3. People Building ทักษะการพัฒนาเทคโนโลยี คือ ผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการพัฒนาควบคู่ไปกับเทคโนโลยีหรือหุ่นยนต์ และพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจในงานที่หุ่นยนต์ไม่สามารถทำได้

4. Emotional Intelligence ทักษะ การจัดการอารมณ์ คือ หลักสำคัญของการมีความฉลาดทางอารมณ์ คือ การรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง นำไปสู่การเข้าใจผู้อื่น เพื่อตั้งจุดและรักษาพนักงานที่มีคุณค่า ด้วยความเข้าใจอย่างแท้จริง

5. Adaptability to Constant Change ทักษะการเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องเต็มใจ และพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมที่จะช่วยสร้างโอกาสในการเพิ่มผลตอบแทนให้กับองค์กร

6. Diversity and Inclusion ทักษะการยอมรับความหลากหลาย ผู้นำในอนาคตจะต้องมีความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับความหลากหลายทุกรูปแบบและใช้วิธีที่ดีที่สุดในการจัดการสถานที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องมีนโยบายการจ้างงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตอบสนองความต้องการที่สำคัญของคนประเภทต่าง ๆ

7. Motivation ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจจะมีบทบาทสำคัญในอนาคต เพราะคนส่วนใหญ่มีโอกาสน้อยที่จะอยู่กับองค์กรเพียงระยะเวลาสั้น ๆ และมีแนวโน้มที่จะออกจากงาน

หากไม่มีความสุขในการทำงาน ผู้เขียนเห็นว่า ทักษะผู้นำแห่งอนาคตต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น คือ ทักษะที่สำคัญนอกเหนือจากทักษะการเป็นผู้นำที่ดีที่จะทำให้ผู้นำมีความโดดเด่นเหนือกว่าคนอื่น ๆ และเป็นผู้ที่มีทักษะพิเศษรอบด้านซึ่งไม่สามารถแทนที่ด้วยเทคโนโลยีใด ๆ ได้นอกจากนี้ ทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้และฝึกฝนทำให้ผู้นำมีความพร้อม

แอดมิน MBA (2563, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายเรื่องทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ทักษะความคิดสร้างสรรค์
2. ทักษะความฉลาดทางอารมณ์
3. ทักษะการคิด
4. ทักษะการเรียนรู้
5. ทักษะการตัดสินใจ
6. ทักษะการสื่อสาร
7. ทักษะความเป็นผู้นำ
8. ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย
9. ทักษะคุณธรรมจริยธรรม
10. ทักษะการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง

นครินทร์ วนกิจไพบูลย์ (2563, สื่อออนไลน์) ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้นำหรือผู้บริหารมีดังนี้

1. ทักษะการไม่หยุดเรียนรู้ (Lifelong Learning)
2. ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
3. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
4. ทักษะการสร้างความร่วมมือ (Social Skill)
5. ทักษะความรักในองค์กร

ดิจิตัล พาร์ค (2563, สื่อออนไลน์) ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้นำหรือผู้บริหารมีดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. ทักษะความรู้ด้านดิจิทัล
3. ทักษะความเป็นผู้นำและความสามารถในการตัดสินใจ
4. ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์
5. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม (World Economic Forum)

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์ (2564, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตใหม่ ๆ ซึ่งสามารถใช้ในโลกของการทำงานและการดำรงชีวิตต่อไป ไม่ว่าจะเป็นทักษะการคิดวิพากษ์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์และทักษะแห่งอนาคตใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาเรียนรู้ตลอดทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ผู้บริหาร ครูและผู้บริหารจึงมีส่วนในการส่งเสริมทักษะแห่งอนาคตให้กับเด็กในยุคนี้ได้แก่

1. ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต

1.1 สารวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ การอ่าน ภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง ความรู้เรื่องโลก

1.2 ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

2. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม

2.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

2.2 การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา

3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

4. ทักษะชีวิตและการทำงาน

4.1 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว

4.2 ทักษะด้านสังคมและทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

สำนักงานอุทยานการเรียนรู้ (2565, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า โลกทุกวันนี้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนอาจพูดได้ว่าในทุก ๆ นาทีจะมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นบนโลกเสมอ จึงมีความจำเป็นที่เราจะต้องพัฒนาตัวเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข รวมไปถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดด้วย และต่อไปนี่คือ ทักษะแห่งอนาคตที่ทุกคนควรเรียนรู้ เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมก่อนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ได้ดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม

2. ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี

3. ทักษะชีวิตและวิชาชีพ

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษา รวบรวม ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่หลากหลายมาสังเคราะห์ และจัดทำตารางสังเคราะห์ทักษะผู้นำผู้บริหารในอนาคตใหม่ได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงการสังเกตและทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ทักษะแห่งอนาคตใหม่	Katalyst (2020, Online)	ธิตี ธีระเชษต์ (2565ออนไลน์)	Sustainable Happiness. (2020)	เกียรติคุณนิตยสาร (2565, ออนไลน์)	แอดมิช MBA (2563, ออนไลน์)	นครินทร์ วมภักดิ์ (2563, ออนไลน์)	ศิษย์วาริศา (2563, ออนไลน์)	วราภรณ์ วงศ์รุ่งเรือง และ อธิป จิตตภาส (2564, ออนไลน์)	สำนักงานอุทยานการเรียนรู้ (2565, ออนไลน์)	World EconomicForum.(2021)	Future of Jobs (2023)	กาย ลัทธพิพัฒน์ (2565).	Thanwara Choktapra (2021)	สุวิไลวรรณ ชาญวงษ์วัชรี (2019)	ศูนย์เชี่ยวชาญการจัดการด้านศึกษาศาสตร์ (2023, ออนไลน์)	พัชรา อุ๋งกาฬ (2565)	ความถี่
1. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และ การริเริ่มใหม่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. ทักษะความฉลาดทางอารมณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. ทักษะการคิดวิเคราะห์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4
4. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
5. ทักษะการตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
7. ทักษะความเป็นผู้นำและสร้าง แรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7

ตาราง 1 (ต่อ)

ทักษะแห่งอนาคตใหม่								
14.	ทักษะการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน	Katalyst (2020, Online)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15.	ทักษะการออกแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16.	ทักษะชีวิตและวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17.	ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและกลวิธีการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18.	ทักษะการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19.	ทักษะคุณธรรมจริยธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20.	ทักษะความร่วมมือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

World Economic Forum.(2021)
 Future of Jobs (2023)
 กายสิทธิ์แลพวี (2565).
 Thawarat Choktapra (2021)
 สุทธิพิพรรณ ช่างวงศัญชาติ (2019)
 คู่มือใช้ขยายการขยายตัวของประเทศไทย (2023, สอสมใหม่)
 พจนานุกรม (2565)

World Economic Forum.(2021)
 Future of Jobs (2023)
 กายสิทธิ์แลพวี (2565).
 Thawarat Choktapra (2021)
 สุทธิพิพรรณ ช่างวงศัญชาติ (2019)
 คู่มือใช้ขยายการขยายตัวของประเทศไทย (2023, สอสมใหม่)
 พจนานุกรม (2565)

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามีจำนวน 27 ทักษะ ซึ่งในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 6 ขึ้นไป คิดเป็น 60% เพื่อคัดสรรเป็นทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยได้จำนวน 7 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ (Creativity and Initiative Skill)
2. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill)
3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills)
4. ทักษะการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง (Change Preparedness Skills)
5. ทักษะการสร้างความร่วมมือ (Cooperation Skills)
6. ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ (Leadership and Inspirational Skills)
7. ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย (Acceptance Skills in Diversity)

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในช่วงยุคอนาคตใหม่ซึ่งถือเป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน และเป็นทักษะสำคัญที่จะทำให้สามารถนำองค์การให้ผ่านวิกฤตต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ทักษะ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละด้านดังนี้

1. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ (Creativity and Initiative Skill)

แมนกรูก้า วิทแมน และโพสเนอร์ (Mangrulkar, Whitman and Posner, 2001) ได้ให้ความหมายของทักษะความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถในการรับรู้สภาพของสังคม ความเชื่อ ค่านิยมแล้วนำสิ่งที่รับรู้มาทำให้เป็นสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

นีลเลย์ (Neeley, 2004) กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดออกไปอย่างกว้างขวาง โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ

ธีระ ชัยยุทธยรรยง (2545, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายของทักษะการคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถในการคิด และหาแนวทางคัดเลือกประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ มาจัดการให้เป็นแม่แบบใหม่ในการนำไปใช้งานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่แสวงหาและพิจารณาทางเลือกที่หลากหลาย พลิกแพลง ปรับเข้าหาแนวทางสำรวจทางเลือกที่เหมาะสมและทั้งข้อดกลางที่ท้าทาย

วีระชัย ภัคดีจจอหอ (2555, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายของทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ

ขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมและพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อาจแยกออกได้เป็นสองคำ คือ ความคิดริเริ่มกับความคิดสร้างสรรค์ สำหรับความคิดริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ เป็นความคิดริเริ่มแรกที่ไม่ซ้ำแบบใคร ส่วนความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า

ศูนย์เรียนรู้ EF พัฒนาทักษะสมอง (2561, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า ทักษะที่ว่าด้วยการ “ริ” ทำเรื่องใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ควรทำ และลงมือทำสิ่งที่ “ริ” ให้เกิดผลโดยไม่รีรอ ผลัดวันประกันพรุ่ง ไม่ว่าจะเราจะชอบหรือไม่ชอบ อย่างไรก็ตาม ในชีวิตจริงคนเราทุกคนมีทั้งเรื่องที่เราชอบทำ-ไม่ชอบทำ อยากทำ-ไม่อยากทำ แต่เราก็รู้ว่าหลายสิ่งหลายอย่างนั้นเสี่ยงไม่ได้ เพราะถ้าไม่ทำเราก็ไม่สามารถที่จะเติบโตต่อไปได้อย่างเหมาะสม การ “ริเริ่ม” ต้องอาศัยความกล้า ไม่กลัวความล้มเหลวจนไม่กล้าทำอะไร คนที่ขาดทักษะด้านนี้ มักไม่สามารถเริ่มทำงานใหม่ ๆ ทั้งที่ตัวเองก็อยากทำ ต้องการทำแต่ก็ไม่ลงมือทำ จะผลัดผ่อนไปเรื่อย ๆ หรือตามกระแสคนอื่นไป ใครเขาทำอะไรก็ทำตามไปได้ แต่ให้คิดเองทำเองจะทำไม่ได้ตรงกันข้าม คนที่ได้ริเริ่มลงมือทำจนเกิดผลงานขึ้นแล้วได้รับคำชมเชยก็จะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอื่นให้สำเร็จด้วยตนเองต่อไป ค่อย ๆ พัฒนาทักษะและนิสัยให้เป็นคนกล้าคิดกล้าทำต่อไป แม้จะต้องใช้เวลายาวนานในการพัฒนา แต่ Initiating หรือการริเริ่มลงมือทำก็เป็นทักษะที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อเด็กทั้งในด้านการเรียนและด้านอื่น รวมทั้งเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ต่อไป

รัตณี รัตนธร (2556, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ริเริ่มหรือทำสิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อนให้มีขึ้น” เช่น เมื่องานเดินไปได้ดีเป็นที่น่าพอใจแล้ว ผู้จัดการจึงให้เวลากับตัวเองนั่งริเริ่มสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความสำเร็จให้บริษัท เพิ่มความช่วยเหลือให้กับผู้รับบริการ และเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเองให้กับคนในทีมงานผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ การริเริ่มหรือสร้างงานใหม่นั้นไม่ได้หมายความว่าผู้จัดการไม่มีอะไรทำจึงมานั่งคิดทำอะไรใหม่ หรือรู้ว่าทีมงานไม่มีงานทำ จึงต้องหางานให้ทำให้คุ้มค่าจ้าง แต่การสร้างงานใหม่เป็นการสร้างโอกาสช่วยให้งานสำเร็จได้ดีขึ้นง่ายขึ้นและเร็วขึ้น คนทำงานก็ได้ฝึกปรือฝีมือของตนเองมากขึ้นเหมือนได้ทำแบบฝึกหัดใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ได้ทั้งฝีมือ ได้ทั้งความอึดเอนใจโดยทั่ว ๆ ไปคนมักทำสิ่งที่เคยทำ ใครเขาทำมาอย่างไรก็ทำไปอย่างนั้น ชอบทำอย่างที่เคยทำ เป็นอย่างที่เคยเป็น แต่นักบริหารแนวสร้างสรรค์จะหมั่นเพิ่มโอกาสที่จะให้ทุกอย่างดีขึ้น ๆ เป็นการมองการณ์ไกลเพื่ออนาคต เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับทุกสิ่ง คนที่ไม่เข้าใจก็รู้สึกว่ารุนววย ทำแค่แบบเดิมก็ดีพอแล้ว การริเริ่มหรือสร้างสิ่งใหม่เพื่อจุดมุ่งหมายที่ตั้งมานั้นมีคุณค่ามาก เช่น การที่ผู้บริหารประเทศริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ดี ๆ ให้เกิดขึ้นกับสังคมนั้นเป็นเรื่องดีงามและน่าสนับสนุน แม้เมื่อดำเนินการจริงผู้รับมอบหมายงาน

และผู้ปฏิบัติลงมือทำแล้วมีข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดไปบ้างก็ได้หมายความว่า การริเริ่มสร้างสิ่งใหม่นั้นไม่ดีไม่ควรทำ ส่วนที่พลาดไปก็แก้ไขให้เป็นไปในทางที่ควร วันหน้าชำนาญขึ้นคงดีขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายของทักษะความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมใหม่ หรือเป็นการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวหรือไม่ซ้ำแบบใคร มีความแปลกใหม่ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่ไม่สัมพันธ์ให้กลายเป็นสิ่งใหม่ได้อย่างเหมาะสม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ หมายถึง ความสามารถในการคิดออกไปอย่างกว้างขวางหรือการมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมใหม่ โดยไม่ยึดติด อยู่ในกรอบทำให้เกิดผลงานใหม่และแปลกไปจากความคิดหรือกิจกรรมของคนอื่น ๆ มาจัดการให้เป็นแม่แบบใหม่ในการนำไปใช้งานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเพื่อจุดมุ่งหมายที่ตงามนั้นมีคุณค่ามาก เช่น การที่ผู้บริหารริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ดี ๆ ให้เกิดขึ้นกับสังคมนั้นเป็นเรื่องตงามและน่าสนับสนุน แม้เมื่อดำเนินการจริงผู้รับมอบหมายงานและผู้ปฏิบัติลงมือทำแล้วมีข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดไปบ้าง ก็ได้หมายความว่า การริเริ่มสร้างสิ่งใหม่นั้นไม่ดีไม่ควรทำ ส่วนที่พลาดไปก็แก้ไขให้เป็นไปในทางที่ควร วันหน้าชำนาญขึ้นคงดีขึ้น

2. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill)

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบ Broad-based Learning แปลใจความสำคัญได้ว่า เป็นการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและหลากหลาย ที่เน้นการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เรียนรู้เข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและความเข้าใจที่ลึกซึ้ง เช่น การเรียนรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมในชุมชนที่มีความเชื่อมโยงกับภาวะสุขภาพของบุคคลในครอบครัว เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจว่า คุณภาพสิ่งแวดล้อมกับภาวะสุขภาพของบุคคลในครอบครัว มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เป็นต้น

ประทีป คงเจริญ (2563) ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องสิ่งที่จะทำให้ดีและมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการหรือกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ขึ้นคือการสร้างความหมายของข้อมูลและสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่รับเข้ามาทางประสาทสัมผัสซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา เมื่อเกิดองค์ความรู้แล้วก็จะต้องสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาลงมือปฏิบัติ

สารานุกรมเสรี (2561, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการเรียนรู้ เป็นทักษะต่าง ๆ ที่จัดการกับกระบวนการจัดระเบียบและรับสารสนเทศใหม่ รักษาสารสนเทศหรือจัดการกับการประเมิน ซึ่งมีทั้งวิธีช่วยจำ (Mnemonics) เพื่อช่วยรักษารายการสารสนเทศ

การอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคสมาธิและการจดบันทึกที่มีประสิทธิภาพ หรือในความหมายอย่างกว้าง หมายถึงทักษะใด ๆ ที่ช่วยส่งเสริมความสามารถของบุคคลในการเรียน และสามารถจัดการเวลาได้

คณะกรรมการยุโรป (2565, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า ทักษะการเรียนรู้หมายถึง การพัฒนาด้านการคิดและอารมณ์ เป็นส่วนหนึ่งของความสามารถของคนอื่น ๆ ที่ช่วยให้คุณรู้ดีและการควบคุมคุณเป็นเจ้าของกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถทนต่อความยุ่งยากที่จะล้มเหลวบรรเทาความเครียดเมื่อคุณเรียนยากหรือไม่สามารถที่จะเข้าใจและยอมรับคุณบทบาทของนักเรียน พวกเขาเป็นสิ่งที่เราต้องเรียนรู้ถ้าเราต้องการที่จะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพของโยและมันเป็นสิ่งจำเป็นที่ความสามารถในการเรียนการสอนมาตั้งแต่เด็ก เพราะมันเป็นสิ่งสำคัญที่จะค้นพบความพึงพอใจในการค้นหาสิ่งใหม่ ๆ หรือการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและนี่จะขอแนะนำให้ท่านเพื่อดำเนินการต่อ

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์ (2559) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้กับรูปแบบเดิม โดยนวัตกรรมต้องมีการคิดวิเคราะห์ด้านใหม่ ๆ คิดนอกกรอบจากเดิม ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารด้วยรูปแบบ กระบวนการแบบใหม่ที่สามารถนำมาแก้ไขปัญหาเพื่อสามารถสร้างสิ่งที่ยั่งยืนในอนาคต

อนุชา โสมาบุตร (2560, สื่อออนไลน์) นวัตกรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้และความเข้าใจการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยการมุ่งพัฒนาที่เน้นการลงมือปฏิบัติที่มีแนวคิดใหม่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อเป็นการเปิดรับมุมมองที่หลากหลาย เพื่อเป็นการสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการเข้าใจวิธีการเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานในการได้นวัตกรรมมาใช้ในอนาคต

ไกรศร เจียมทอง (2561) สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงวิกฤตให้เป็นโอกาสไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับบุคคลทั่วไปได้

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะด้านนวัตกรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นอย่างมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์และแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้สถานศึกษามีความยั่งยืนและพร้อมที่มุ่งสู่การเรียนรู้ในอนาคต

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม คือ ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องสิ่งที่จะทำให้ดีและมีประสิทธิภาพโดยใช้วิธีการหรือกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ นั่นคือ เกิดการสร้าง ความหมายของข้อมูลและสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่รับเข้ามาทางประสาทสัมผัสและที่มีการคิดวิเคราะห์

ด้านใหม่ ๆ คิดนอกกรอบจากเดิมยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อเป็นการเปิดรับมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารด้วยรูปแบบ กระบวนการแบบใหม่ที่สามารถนำมาแก้ไขปัญหาเพื่อสามารถสร้างสิ่งที่ยั่งยืนในอนาคตได้และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับบุคคลทั่วไปหรือสถานศึกษา

3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills)

อนุชา โสมาบุตร (2560, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า สารสนเทศ คือ การเข้าถึงและการประเมินสารสนเทศโดยเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ด้านเวลา) และเกิดประสิทธิผล (แหล่งข้อมูลสารสนเทศ) และประเมินสารสนเทศได้อย่างมีวิจารณญาณตามสมรรถนะที่เกิดขึ้น และการใช้และการจัดการสารสนเทศ คือ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้สารสนเทศอย่างสร้างสรรค์และตรงกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจัดการกับสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่อง จากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่มากมายหลากหลาย และมีความรู้พื้นฐานที่จะประยุกต์ใช้สารสนเทศตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมที่มีปัจจัยเสริมอยู่รอบด้านและการรู้เท่าทันสื่อ คือ ความสามารถในการวิเคราะห์สื่อ โดยเข้าใจวิธีการใช้และการผลิตสื่อเพื่อให้ตรงกับเป้าประสงค์ที่กำหนด สามารถใช้สื่อเพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างของปัจเจกชน รู้คุณค่าและสร้างจุดเน้น รู้ถึงอิทธิพลของสื่อที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคสื่อ และมีความรู้พื้นฐานที่จะประยุกต์ใช้สื่อได้ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมที่มีปัจจัยเสริมอยู่รอบด้านและความสามารถในการผลิตสื่อสร้างสรรค์ คือ มีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมตามคุณลักษณะเฉพาะของตัวสื่อประเภทนั้น ๆ และมีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองต่อความแตกต่างในเชิงวัฒนธรรมอยู่รอบด้านและมีประสิทธิผลของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Apply Technology Efficiency) โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการวิจัย การจัดการองค์กร การประเมินและการสื่อสารทางสารสนเทศ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย รวมทั้งการเข้าถึงสื่อทางสังคม (Social Media) ได้อย่างเหมาะสม มีความรู้พื้นฐานในการประยุกต์ใช้ ICT ได้ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมที่มีข้อมูลหลากหลายรอบด้าน

นฤมล รนไว (2552, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า การรู้สารสนเทศ คือ ทักษะที่จำเป็นในการค้นหา การเข้าถึง การวิเคราะห์และการนำสารสนเทศไปใช้ต่างๆ นี้ เกิดขึ้นเนื่องจากการหลั่งไหลของสารสนเทศผ่านทางอินเทอร์เน็ตที่ทำให้ผู้ใช้หรือค้นคว้าสารสนเทศรู้สึกว่าจะจากสารสนเทศที่ท่วมท้น ทำให้มีความจำเป็นในการที่ผู้ใช้หรือผู้เสพสารสนเทศจำเป็น

จะต้องมีการคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical Skills) ทั้งรูปแบบและเนื้อหาของสารสนเทศ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นความจริงน่าเชื่อถือไว้ใจได้และสามารถนำไปใช้อย่างมีคุณภาพ

สุภาพรณ อนุตรกุล (2564, สื่อออนไลน์) ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพทักษะความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัลนั้น สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และ เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการศูนย์พัฒนาบุคลิกภาพแห่งความสำเร็จ โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย (2563, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่าเป็นทักษะหรือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่คนจะปรับเปลี่ยนการกระทำวิธีการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นทักษะที่จะเป็นประโยชน์ในการทำงาน สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยสร้างองค์ความรู้สารสนเทศ หรือแก้ปัญหาการทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2566, สื่อออนไลน์) ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital Literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

Yang (2011) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างภายในสถานศึกษา การสื่อสารระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรภายนอกได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้สารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงและทำการประเมินสารสนเทศโดยเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสะดวก

รวดเร็วและเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างภายในสถานศึกษา การสื่อสารระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรภายนอกได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

4. ทักษะการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง (Change Preparedness Skills)

BLOG NEWS (2023, Online) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงว่า ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) จะไม่ใช่คนที่มีความสามารถในการเปลี่ยนใจได้ตลอดเวลา แต่จะเป็นคนที่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ กล้าที่จะเริ่มทำในสิ่งที่ตัวเองไม่เคยทำ ไม่ว่าจะเป็นการคิดไอเดียใหม่ ๆ หรือต่อยอดนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้แล้วยังกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นเพื่อนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ตามต้องการ

ทรู วิชั่น (2564, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า คนที่มีความสามารถในการปรับตัว ไม่ใช่คนที่เปลี่ยนใจได้ตลอดเวลา แต่จะเป็นคนที่มีความสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม และกล้าที่จะเริ่มต้นทำในสิ่งที่ตัวเองไม่เคยทำมาก่อน ไม่ว่าจะเป็นการคิดไอเดียใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้แล้วยังกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นอีกด้วย เพื่อนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้ ช่วยให้เรามองเห็นทางออกของปัญหาได้อย่างดี ปรับมุมมองให้แตกต่างจากเดิม เพื่อที่จะมองเห็นโอกาสในการปรับตัวและสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานให้สามารถลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้อย่างดี

บุษยมาศ แสงเงิน (2559, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการปรับตัวสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย และสามารถเปิดใจ”ยอมรับความเปลี่ยนแปลง จะทำให้ตัวเรามีภูมิในการยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยมากระทบต่อตัวเราทำให้เรากลายเป็นคนมีภูมิคุ้มกัน ภูมิสู่ต่อการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ๆ สำหรับตัวเรา สำหรับองค์กรว่าแต่ใครจะยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้มากน้อยเพียงใดสำหรับคนที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ ก็จะมีภูมิคุ้มกันที่มากกว่าคนที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ประกายรุ่ง (2557, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งสำคัญอันดับแรกที่จะช่วยให้คุณปรับตัวและมีความยืดหยุ่นได้ คือต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ไม่มีอะไรจะคงที่ตลอดเวลา แม้แต่ร่างกายของเรา ดังนั้น เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป เป้าหมายบางอย่างที่คุณเคยวางไว้ อาจไม่บรรลุผลเพราะมีหลายสิ่งหลายอย่างที่ไม่อาจควบคุมได้ แต่หากคุณมีความยืดหยุ่นก็จะช่วยให้คุณปรับตัวได้โดยไม่เครียดเท่าใดนัก และแทนที่จะต่อต้านหรือพยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ

ขอให้มองว่ามันเป็นโอกาสที่จะทำให้คุณได้เรียนรู้เพื่อเดินทางต่อไป เพราะฉะนั้น จงพุ่งความสนใจไปยังเรื่องที่คุณสามารถจัดการได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ กล้าที่จะเริ่มทำในสิ่งที่คุณไม่เคยทำ และเป็นการคิดไอเดียใหม่ ๆ หรือต่อยอดนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ แล้วยังกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลวที่เกิดขึ้น เพื่อนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้

5. ทักษะการสร้างความร่วมมือ (Cooperation Skills)

สมิต สัชฌุกร (2551, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างความร่วมมือ คือ การร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เรียบร้อย และสอดคล้องกลมเกลียวกันในจังหวัดเดียวกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการประสานงาน มีค่าที่มีความหมายใกล้เคียงกันอยู่อีกคำหนึ่ง คือ ความร่วมมือ ข้อแตกต่าง คือ ความร่วมมือ เป็นการช่วยเหลือด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง อาจจะทำเรื่องเดียวกันในเวลาเดียวกัน หรือต่างเวลาก็ได้ แม้กระทั่งอาจให้ความร่วมมือทำบางเรื่องบางเวลา แต่การประสานงาน ต้องประสานจิตใจ ความสามารถ กำลังงานในเวลาเดียวกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน ด้วยการแบ่งหน้าที่กันทำ และต้องการความร่วมมือจนกว่างานจะบรรลุผลสำเร็จ

ปราณี พันธุ์สว่าง (2549, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการสร้างความร่วมมือ คือ การหาคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ทุกคนได้รับความพอใจร่วมกัน พฤติกรรมที่แสดงการร่วมมือ คือ สมาชิกมีเจตคติที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจกัน ยอมรับข้อเสนอแนะและเหตุผลของคนอื่น มีการช่วยเหลือกันและกัน ครีตกาและให้เกียรติกัน รู้ความสามารถกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน

นายพันธุ์รัก (2563, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างความสัมพันธ์ หรือความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรราบรื่น การพูดคุย ประสานงานในแต่ละหน่วยงานล้วนมีผลมาจากความสัมพันธ์ทั้งสิ้น ซึ่งผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้พนักงานทำความรู้จักกัน

ปารวี สยัตพานิช (2563, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ความพยายามที่จะเข้าใจพฤติกรรมของคนที่ต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน และทำให้กลุ่มคนเหล่านั้นสามารถเรียนรู้วิเคราะห์ปัญหา และหาทางออกในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรที่จะประสบความสำเร็จ ต้องมีการสร้างทีมที่มีความสามัคคี และมีเป้าหมายการทำงานในทิศทางเดียวกัน

David Straus (2002, p. 18 อ้างอิงใน ปิยากร หวังมหาพร, 2554, หน้า 13) นิยามคำว่า ความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม องค์กร ชุมชน เพื่อวางแผน สร้างสรรค์ แก้ปัญหา และตัดสินใจร่วมกัน

Russ Linden (2002, p. 9 อ้างอิงใน ปิยากร หวังมหาพร, 2554, หน้า 13) ได้กำหนดความหมายของคำว่า ความร่วมมือ ว่า ตามรากศัพท์หมายถึง การร่วมแรง (Co-labor) ร่วมพยายามและร่วมเป็นเจ้าของผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นโดยความร่วมมือนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลจากต่างองค์กร (หรือต่างหน่วยภายในองค์กรเดียวกัน) ได้ร่วมกันดำเนินการบางสิ่งซึ่งต้องใช้ ความพยายาม ทรัพยากรและการตัดสินใจร่วมกันรวมถึงร่วมเป็นเจ้าของผลผลิตหรือบริการสุดท้ายที่เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะการสร้างความร่วมมือ คือ ความสามารถในการหาคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ทุกคนได้รับความพอใจร่วมกัน พฤติกรรมที่แสดงการร่วมมือดำเนินงานในองค์กรราบรื่น และทำให้กลุ่มคนเหล่านั้นสามารถเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา และหาทางออกในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6. ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ (Leadership and Inspirational Skills)

ปรีดี นุกูลสมปรารถนา (2564, สื่อบนออนไลน์) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจว่า ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leader) ในการทำงานจะช่วยให้การทำงานนั้นไปสู่ความสำเร็จได้อย่างง่ายดาย และยังกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของทีมงานทั้งขวัญและกำลังใจจนกลายเป็นแรงผลักดันให้งานที่รับผิดชอบไปสู่เป้าหมายและยังผลักดันให้ทีมงานสร้างแรงบันดาลใจดี ๆ และสภาพแวดล้อมดี ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย ซึ่งนับเป็นหนึ่งในคุณสมบัติของผู้นำที่ทุก ๆ องค์กรจำเป็นต้องมี และการที่จะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ

ประดัลภ์ ปณทพลังกูร (2553, สื่อบนออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำนั้นก็คือ คนที่สามารถนำคนอื่นให้สร้างผลงานได้ การนำคนอื่นของผู้นำที่แท้จริง ก็คือ การนำ โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน ผู้นำจะไม่มีการบังคับให้พนักงานทำ แต่จะใช้ความสามารถในการโน้มน้าวใจให้พนักงานยินดีที่จะทำงานด้วยตัวของพนักงานเอง

ทฤษฎีปัญญา (2566, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำในโลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง องค์กรต่าง ๆ พยายามปรับตัวเพื่อความอยู่รอด พวกเขาต้องการคนเก่งมาทำงาน และหัวหน้าหรือผู้บริหารจะต้องไม่เป็นเพียงแค่หัวหน้าหรือผู้บริหารอีกต่อไป แต่ยังต้องปรับตัวเพื่อเป็นผู้นำที่ดีอีกด้วย ผู้นำนั้นแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร เพราะต้องเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีวิธีทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

สมชาย เทพแสง, คณิต สุขรัตน์ และเดชา พวงงาม (2560) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำร่วมสมัยสามารถบริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นวิธีการที่ผู้นำคาดการณ์เป้าหมายในอนาคตขององค์กร โดยกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ทำทนายในเรื่องงานและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดแง่บวก การสร้างแรงบันดาลใจนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการของผู้นำช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเสริมสร้างความสามัคคีทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร จูงใจให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรเกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร ดังนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งกลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจในตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร รวมทั้งกลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างทุ่มเทเสียสละเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ คือ ความสามารถของผู้นำที่ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงานโดยการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีวิธีทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการได้

7. ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย (Acceptance Skills in Diversity)

ณัฐธนิชา วรวรรณเศรษฐ์ (2566, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารความหลากหลายอย่างสมดุลด้วยหลักความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลและให้โอกาสผู้ที่มีความแตกต่างเสมอ รับผิดชอบและยึดถือเรื่องความหลากหลายเป็นวาระหลักในการบริหารองค์กร และเมื่อผู้นำมีความพร้อมและความเข้าใจอย่างแท้จริงก็จะสามารถส่งต่อแนวคิด แนวปฏิบัติที่ชัดเจนไปยังพนักงานอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนให้มันเกิดขึ้นได้จริงในองค์กรนั่นเอง นอกจากนี้ยังมีผลจาก

การวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้มีบุคลากรที่มีความหลากหลายด้านต่าง ๆ เข้ามาร่วมงานนั้น จะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาขึ้นในหลายด้าน ทั้งภาพลักษณ์ และความคิดสร้างสรรค์

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2565, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า การยอมรับในความหลากหลายว่าเป็นแนวคิดการบริหารที่ว่าด้วยการยอมรับและเคารพในความหลากหลายทั้งเพศ อายุ เชื้อชาติ การศึกษาหรือความเชื่อต่าง ๆ ทุกคนที่จะได้รับการยอมรับ และได้รับการปฏิบัติเฉกเช่นเดียวกันอย่างเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่ทำให้รู้สึกแปลกแยก โดยเชื่อมั่นอย่างแน่วแน่ว่าทั้ง ‘ความหลากหลาย’ และ ‘ความเท่าเทียม’ จะนำพาให้ธุรกิจหรือองค์กรก้าวไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนและการเปิดโอกาสให้มีบุคลากรที่มีความหลากหลายด้านต่าง ๆ ให้เข้ามาร่วมงานนั้นจะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาขึ้นในหลายด้าน ทั้งภาพลักษณ์ และความคิดสร้างสรรค์

บริษัท Eaton (2562, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการยอมรับให้ความสำคัญ และใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทั้งในด้านมุมมองและภูมิหลังที่ทำให้เราแต่ละคนมีเอกลักษณ์ไม่ซ้ำกัน เราต้องมีการยอมรับคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยกและความหลากหลายเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ทางธุรกิจ และเพื่อให้เป้าหมายในการเป็นแบบอย่างของการยอมรับคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยกและความหลากหลายในองค์กรของเรา การเปิดรับความหลากหลายจะเปิดโอกาสให้เราได้เข้าถึงบุคลากรที่ยอดเยี่ยม และการไม่แบ่งแยกจะทำให้เราดึงดูดบุคลากรรายนั้นมาได้เต็มที่ พนักงานของเราสามารถบรรลุศักยภาพขั้นสูงสุดของตนได้อย่างอิสระในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารที่ไม่ปิดกั้น

HREX.asia (2019, Online) ได้ให้ความหมายว่า การยอมรับความแตกต่างหรือความหลากหลายไม่ว่าสังคมไหนย่อมมีคนที่แตกต่างกันเสมอ หรือองค์กรไหนย่อมมีความแตกต่างของบุคลากรเสมอ แม้แต่คนที่ดูเหมือนจะมีลักษณะคล้ายกัน มาจากสถาบันเดียวกัน หรือมาจากชนชาติเดียวกัน ต่างก็มีความแตกต่างที่ซ่อนอยู่ด้วยเช่นกัน ความแตกต่างบางอย่างนั้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงานที่แตกต่างกันไป อย่างเช่นทักษะอาชีพ ไปจนถึงความสามารถที่แตกต่างกัน แต่ความแตกต่างบางอย่างเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ไม่ได้เกี่ยวกับการทำงานเป็นหลัก อย่างเช่น เชื้อชาติ, วัฒนธรรม, ภาษา ตลอดจนความสนใจ หากองค์กรไม่มองความแตกต่างให้เป็นปัญหา บริหารความแตกต่างให้อยู่ร่วมกันได้อย่างลงตัว ตลอดจนนำความแตกต่างไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรให้มากที่สุด เมื่อนั้นความแตกต่างก็จะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าขึ้นมาทันที และสามารถสร้างคุณค่า ตลอดจนประโยชน์ให้กับองค์กรได้ด้วย

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเคารพความแตกต่างระหว่างกัน รับฟังความคิดเห็นที่มีทิศทางไม่เหมือนกัน และตัดสินใจอย่างบนความยุติธรรม นั้นจะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมากที่สุด และส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพได้ในที่สุด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย คือ ความสามารถในการบริหารความหลากหลายอย่างสมดุลด้วยหลักความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่ทำให้รู้สึกแปลกแยก โดยเชื่อมั่นอย่างแน่วแน่ว่า ทั้งความหลากหลายและความเท่าเทียมจะนำพาให้ธุรกิจหรือองค์กรก้าวไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน สามารถบรรลุศักยภาพขั้นสูงสุดของตนได้อย่างอิสระในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสื่อสารที่ไม่ปิดกั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระมหาภูติศ แคว้งอินทร์ (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ผลงานวิจัย พบว่า

1. ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงาน เป็นทีม ด้านสื่อสารสารสนเทศและเทคโนโลยี ดิจิทัล ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านสร้างสรรค์ นวัตกรรม ด้านวิชาการ ด้านมนุษย และด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน คือ ควรมีการบูรณาการแก้ไขปัญหาในข้อจำกัด ของบริบท ควรพิจารณาการสร้างนวัตกรรม ควรสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ควร มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ควรส่งเสริมสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรปรับตัวแสวงหาความรู้วิชาการ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน และควรเชื่อมโยง ข้อมูลอย่างเป็นระบบนำทักษะด้านอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้

3. ผลการตรวจสอบแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 100

จินดา สรรพประสิทธิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนานวัตกรรมการจัดการ วิชาการระดับประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะผู้นำแห่งอนาคต ผลงานวิจัย พบว่า ทักษะในการเป็น ผู้นำแห่งอนาคตมีดังนี้ (1) ทักษะการสร้าง ความมั่นใจในตนเอง (2) ทักษะบราซิล (3) ทักษะ

ในการสร้างซอร์ฟแวร์ (4) ทักษะการเรียนรู้ระหว่างบุคคล (5) ทักษะการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ (6) ทักษะการเป็นผู้นำ (7) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (8) ทักษะเชิงเปรียบเทียบเชิงกลยุทธ์ (9) คู่แข่งเชิงสร้างสรรค์ และ (10) เชิงสร้างสรรค์ เมื่อตรวจสอบแล้วจะมีเงื่อนไขทักษะอะไรบ้าง ผู้นำจะเสี่ยงที่จะต้องใช้ทักษะที่จำเป็นสูงสุด คือ ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (PNImodified = 0.140) รองลงมา คือ ทักษะการทำรายการเชิงกลยุทธ์ (PNImodified = 0.137) และเชิงอรรถประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ (PNImodified = 0.116) ขอให้ 3) บริหารงานบริหารธุรกิจ โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขของทักษะภาวะผู้นำในอนาคตที่ประกอบด้วย ผู้จัดการบริหารด้านวิชาการที่จะช่วยให้สามารถสร้างทักษะภาวะผู้นำในอนาคตเฉพาะบุคคล หัวข้อ 3 ผู้นำย่อยประกอบด้วย (1) นวัตกรรมในหลักสูตรที่จำเป็นสำหรับการทำให้ภาวะผู้นำในอนาคตของโมดูลเฉพาะบุคคล (2) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ตามมานั้นทำให้ได้ภาวะผู้นำโมดูลเฉพาะบุคคล และ (3) นวัตกรรมการวัดและความต้องการ

สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และวิชิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลงานวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะทำงานเป็นทีม และทักษะการแก้ปัญหา 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยมีผลวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียนและจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน จังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์

ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .724 5) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 52.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 3.1564 6) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ทักษะ ได้แก่ 6.1) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ควรจัดอบรม ประชุม สัมมนา PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ มีการนิเทศ ติดตาม จัดประกวดการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 6.2) ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรจัดอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาดูงานในประเทศต่างประเทศ ผู้บริหารครูผู้สอน และบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 6.3) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรจัดทำนโยบายพัฒนาทักษะการคิด จัดอบรม ประชุม สัมมนา ทำ PLC ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ คิดสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและจัดทำแบบทดสอบประเมินผู้บริหาร

สมคิด นาคขวัญ (2561) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นทักษะด้านการใช้ดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ทักษะทางมนุษย์ ทักษะทางเทคนิค ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะการสื่อสาร ทักษะการศึกษาและการสอน ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูผู้สอนพัฒนาตนเอง และมีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ และวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

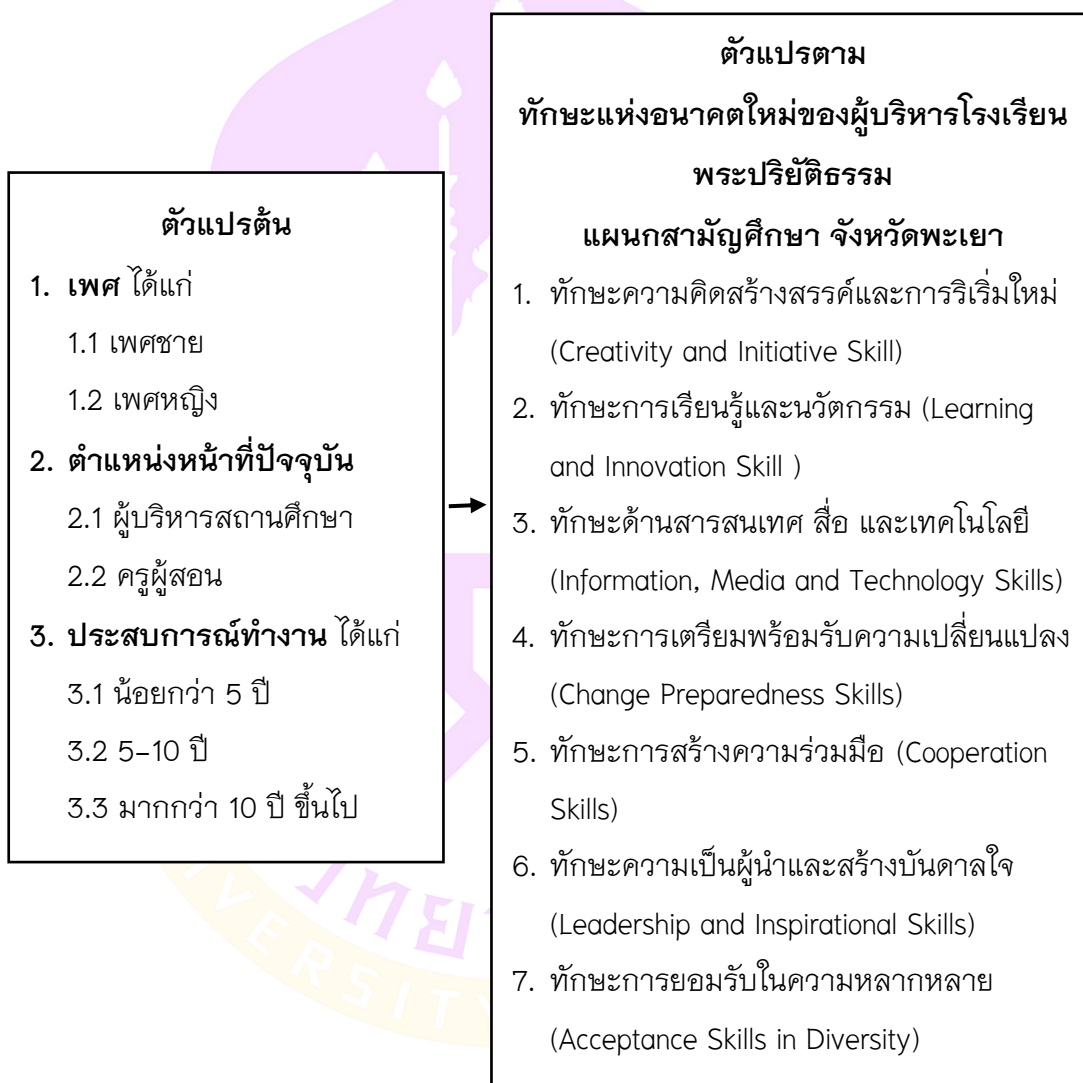
นิภาธร มุลกฤณี (2561) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

คือ ทักษะการบริหารด้านเทคนิค ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการบริหารด้านมโนคติ 2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-25 ปี มีตำแหน่งหน้าที่ครูผู้สอนระดับชำนาญการ และส่วนใหญ่เป็นข้อมูลขนาดของสถานศึกษาใหญ่พิเศษ 2) ในภาพรวม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยทักษะการบริหารด้านมโนคติมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ทักษะการบริหารด้านเทคนิค และทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และพบว่า อายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน และ 4) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่า ทักษะการบริหารด้านเทคนิค ควรมีกระบวนการขั้นตอนวิธีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่าย ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะการบริหารด้านมโนคติควรมีความสามารถในการนำนโยบายของชาติมาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม

อดิภาณุจณ์ ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศและขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารต่อการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา นำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็น และกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา 9 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 117 รูป/คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 27 รูป/คน ครู 90 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 91 รูป/คน โดยได้จากการเปิดตารางของ Taro Yamane และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายของประชากรแต่ละโรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหาร 18 รูป/คน ครู 73 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่องทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำนวน 7 ทักษะ 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในจังหวัดพะเยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และระดับน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) จำนวน 40 ข้อ โดยมีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย มีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วกำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามในการขอคำแนะนำ ข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทางคำแนะนำทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างเครื่องมือต่อไป

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบ (Form) การใช้ภาษา (Wording) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาเป็นรายข้อลงในแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ ได้แก่

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ตำแหน่งประธานหลักสูตร/หัวหน้าแผนกประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

3.2 พระครูวิจิตรพิพัฒน์โกศล ดร. ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดห้วยวน อำเภอลี้พะเยา จังหวัดพะเยา

3.3 นางนันทวรรณ รอมสุข ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแวน อำเภอลี้พะเยา จังหวัดพะเยา

โดยกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับโครงสร้างและเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับโครงสร้างและเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับโครงสร้างและเนื้อหา

4. นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคิดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item-Objective Congruence: IOC) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตอนที่ 2 ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกทักษะเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จังหวัดพะเยา ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliably) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (.Comlfirt) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ 0.963

6. ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 91 รูป/คน คิดเป็น 100 %

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 91 ชุด ให้แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา กระทำโดย 2 วิธี ดังนี้

2.1 แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

2.2 แจกแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form)

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืน 91 ชุดจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ตามช่วงเวลาที่กำหนด

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Frequency Distribution) คำนวณเป็นร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลส่วนที่วัดระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและรายด้านรวมทุกด้าน แล้วนำผลกาวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดการ เพื่อหาระดับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในจังหวัดพะเยา ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร อยู่ในในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบระดับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในจังหวัดพะเยา โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในจังหวัดพะเยาโดยจำแนกตามเพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที่ (t-test Independent)

3.2 เปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในจังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที่ (t-test Independent)

3.3 เปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในจังหวัดพะเยาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที่ (F-test One-way Anova)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง เรื่อง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาทั้ง 7 ทักษะ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบ ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ซึ่งได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งงาน

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 91)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	69	75.83
หญิง	22	24.27
รวม	91	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	40	44.00
6-10 ปี	8	8.81
11 ปีขึ้นไป	43	47.29
รวม	91	100.00
ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	17	18.68
ครูผู้สอน	74	81.32
รวม	91	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 และเป็นเพศหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 44 และมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ผู้ตอบแบบสอบถามทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ครูผู้สอน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 81.31 และเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.68

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ในภาพรวมรายด้าน

ด้านที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่	4.06	0.72	มาก	6
2. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม	4.00	0.80	มาก	7
3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	4.08	0.76	มาก	4
4. ทักษะการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง	4.08	0.83	มาก	5
5. ทักษะการสร้างความร่วมมือ	4.18	0.82	มาก	2
6. ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ	4.16	0.82	มาก	3
7. ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย	4.22	0.89	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.11	0.81	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า โดยภาพรวมทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า ทุกทักษะอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย

($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.89) รองลงมา คือ ทักษะการสร้างความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.82) และทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.82) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.80)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ (Creativity and Initiative Skill)

ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ (Creativity and Initiative Skill)		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการนำความรู้สมัยใหม่มาพัฒนาการบริหารสถานศึกษา	4.06	0.73	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำประสบการณ์เดิมมาใช้พัฒนาความคิดในรูปแบบใหม่	4.12	0.73	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดแปลกใหม่ ออกจากกรอบแนวคิดเดิมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	3.92	0.96	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส	4.11	0.86	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์	4.09	0.87	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.06	0.72	มาก	

จากตาราง 4 โดยภาพรวม พบว่า ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.72) คือ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.73) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.86) และผู้บริหาร

สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.96) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดแปลกใหม่ออกจากกรอบแนวคิดเดิมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.96)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill)

	ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.93	0.94	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และมีเครื่องมือในการบริหารจัดการนวัตกรรม	3.99	0.80	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองในการนำนวัตกรรมมาใช้	3.89	0.98	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนวัตกรรมมาช่วยในการบริหารจัดการ เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษาให้มีความรวดเร็วทันเหตุการณ์	3.95	0.90	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงาน โดยเน้นการลงมือปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ	4.07	0.79	มาก	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับมุมมองใหม่ของโลกยุคใหม่	4.22	0.88	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.00	0.80	มาก	

จากตาราง 5 โดยภาพรวมพบว่า ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับมุมมองใหม่ของโลกยุคใหม่ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.88) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงาน

โดยเน้นการลงมือปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.79) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.94)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills)

ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills)		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีในสถานศึกษา	4.00	0.83	มาก	7
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.78	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในการใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีภายในสถานศึกษา	4.31	0.83	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.83	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมและรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	4.08	0.95	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการใช้ สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.15	0.82	มาก	2
7	ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาข้อมูลสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นข้อมูลปัจจุบัน	3.90	0.92	มาก	8
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารและ ประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม	4.13	0.95	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.089	0.76	มาก	

จากตาราง 6 โดยภาพรวม พบว่า ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในการใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการใช้ สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.82) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารและ ประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาข้อมูลสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นข้อมูลปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.92)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง (Change Preparedness Skills)

ทักษะด้านการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง (Change Preparedness Skills)		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาในอนาคต	4.05	0.90	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นได้	4.10	0.88	มาก	2
3	ผู้บริหารสามารถจัดการปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดจากเปลี่ยนแปลงฉุกเฉินภายในสถานศึกษาได้	4.10	0.91	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการก้าวผ่านสิ่งที่เกิดขึ้นสามารถยอมรับความจริง และปรับตัวทุก ๆ ความเปลี่ยนแปลงได้	4.08	0.91	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.08	0.83	มาก	

จากตาราง 7 โดยภาพรวม พบว่า ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถจัดการปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดจากเปลี่ยนแปลงฉุกเฉินภายในสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.91) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นได้ $\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.883) และผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการก้าวผ่านสิ่งที่เกิดขึ้นสามารถยอมรับความจริง และปรับตัวทุก ๆ ความเปลี่ยนแปลงได้ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาในอนาคต ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.90)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการสร้างความร่วมมือ (Cooperation Skills)

ทักษะด้านการสร้างความร่วมมือ (Cooperation Skills)		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน	4.24	1.03	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการทำงานได้	4.08	0.99	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการทำงาน	4.22	0.94	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารการทำงาน	4.31	0.81	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิกในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.92	มาก	5

ตาราง 8 (ต่อ)

ทักษะด้านการสร้างความร่วมมือ (Cooperation Skills)		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมของ การแบ่งปัน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	4.08	0.90	มาก	7
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้และ แก้ปัญหาอุปสรรคร่วมกันกับบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.21	0.80	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.18	0.82	มาก	

จากตาราง 8 โดยภาพรวม พบว่า ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาทักษะที่ 5 ทักษะด้านการสร้างความร่วมมือ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ในการ
ติดต่อสื่อสารการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษา
มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 1.03) และผู้บริหาร
สถานศึกษาเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.94)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน
ให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงการให้กำลังใจ
ซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.90)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ (Leadership and Inspirational Skills)

ทักษะด้านความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ (Leadership and Inspirational Skills)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรได้	4.20	0.82	มาก	4
2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมบริหารจัดการอารมณ์ตัวเองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.20	0.92	มาก	2
3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่	4.24	0.98	มาก	1
4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานของบุคลากร	4.00	0.94	มาก	5
5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีทุกด้านทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.20	0.85	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.16	0.81	มาก	

จากตาราง 9 โดยภาพรวม พบว่า ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.981) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมบริหารจัดการอารมณ์ตัวเองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.92) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีทุกด้านทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .94)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการยอมรับในความหลากหลาย (Acceptance Skills in Diversity)

ทักษะด้านการยอมรับในความหลากหลาย (Acceptance Skills in Diversity))	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อความหลากหลายของบุคลากร	4.13	0.96	มาก	4
2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความหลากหลายด้านพหุวัฒนธรรม	4.31	0.94	มาก	2
3 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่หลากหลาย	4.11	1.08	มาก	5
4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากร	4.33	0.94	มาก	1
5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.25	0.94	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.22	0.89	มาก	

จากตาราง 10 โดยภาพรวม พบว่า ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการยอมรับในความหลากหลาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.94) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความหลากหลายด้านพหุวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.94) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 1.08)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ตามเพศ ตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งงาน ใน 7 ทักษะ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

ทักษะแห่งอนาคตใหม่ ของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม	เพศชาย		เพศหญิง		t	SIG. (2-tailed)
	(N = 91)					
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มใหม่	4.10	0.68	3.92	0.82	1.03	0.30
2. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม	4.05	0.81	3.86	0.77	0.96	0.34
3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และ เทคโนโลยี	4.11	0.70	4.01	0.95	0.43	0.67
4. ทักษะการเตรียมพร้อมรับ ความเปลี่ยนแปลง	4.13	0.77	3.90	0.99	0.99	0.33
5. ทักษะการสร้างความร่วมมือ	4.27	0.77	3.87	0.92	2.02	0.047*
6. ทักษะความเป็นผู้นำและสร้าง แรงบันดาลใจ	4.28	0.75	3.80	0.92	2.19	0.037*
7. ทักษะการยอมรับ ในความหลากหลาย	4.34	0.76	3.86	1.16	1.82	0.08
รวม	4.18	0.75	3.89	0.93	1.35	0.26

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า มี 2 ทักษะที่แตกต่างกัน ได้แก่ ทักษะการสร้างความร่วมมือและทักษะความเป็นผู้นำและสร้างบัณฑิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ทักษะแห่งอนาคตใหม่ ของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม	ครู		ผู้บริหาร		t	SIG. (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มใหม่	3.89	0.75	4.39	0.051	3.75	0.00*
2. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม	3.90	0.80	4.20	0.79	1.75	0.09
3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	3.98	0.80	4.29	0.65	1.95	0.06
4. ทักษะการเตรียมพร้อมรับ ความเปลี่ยนแปลง	3.966	0.83	4.30	0.79	1.88	0.06
5. ทักษะการสร้างความร่วมมือ	4.04	0.88	4.451	0.65	2.31	0.023*
6. ทักษะความเป็นผู้นำและสร้าง แรงบันดาลใจ	4.03	0.85	4.43	0.69	2.28	0.03*
7. ทักษะการยอมรับ ในความหลากหลาย	4.07	1.00	4.52	0.53	2.86	0.01*
รวม	3.98	0.84	4.369	72.13	2.340	0.04

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงานโดยรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า มี 4 ทักษะที่แตกต่างกัน ได้แก่ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ ทักษะการสร้างความร่วมมือ ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจและทักษะการยอมรับในความหลากหลาย

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig
1.	ทักษะความคิด	ระหว่างกลุ่ม	0.83	2	0.41	0.80
	สร้างสรรค์และ	ภายในกลุ่ม	45.46	88	0.57	
	การริเริ่มใหม่	รวม	46.29	90		
2.	ทักษะการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.96	2	0.48	0.741
	และนวัตกรรม	ภายในกลุ่ม	57.03	88	0.65	
		รวม	57.99	90		
3.	ทักษะด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2.80	2	1.40	2.47
	สารสนเทศ สื่อ	ภายในกลุ่ม	82.27	170	0.48	
	และเทคโนโลยี	รวม	83.86	171		0.09
4.	ทักษะการ	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.20
	เตรียมพร้อมรับ	ภายในกลุ่ม	61.60	88	0.70	0.82
	ความเปลี่ยนแปลง	รวม	61.88	90		
5.	ทักษะการสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	3.48	2	1.74	2.65
	ความร่วมมือ	ภายในกลุ่ม	57.74	88	0.66	0.08
		รวม	61.22	90		
6.	ทักษะความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	5.41	2	2.70	4.34
	และสร้างแรงบันดาลใจ	ภายในกลุ่ม	54.78	88	0.62	0.02*
		รวม	60.18	90		
7.	ทักษะการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	12.06	2	6.03	8.92
	ในความหลากหลาย	ภายในกลุ่ม	59.48	88	0.68	0.000*
		รวม	71.54	90		
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.68	2	1.84	2.88	0.39
	ภายในกลุ่ม	55.10	88	0.63		
	รวม	58.78	90			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า มี 2 ทักษะที่แตกต่างกัน ได้แก่ ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ และทักษะการยอมรับในความหลากหลายผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe ดังตาราง 14-15 ดังนี้

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ (Leadership and Inspirational Skills)

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 91)		
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	-	0.12	0.50*
ระหว่าง 5-10 ปี	-	-	0.02
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-	-	-

จากตาราง 14 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านทักษะด้านความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแตกต่างกัน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการยอมรับในความหลากหลาย
(Acceptance Skills in Diversity)

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน (N = 91)		
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	-	0.035	0.723*
ระหว่าง 5-10 ปี	-	-	0.758*
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-	-	-

จากตาราง 15 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานทักษะด้านการยอมรับในความหลากหลาย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

บทที่ 5

บทสรุป

ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาโดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยได้เสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ศึกษาการศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย รองลงมาคือ ทักษะการสร้างความร่วมมือ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผล ดังนี้

1.1 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ โดยภาพรวม พบว่า ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะที่ 1 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดแปลกใหม่ออกจากกรอบแนวคิดเดิมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

1.2 ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับมุมมองใหม่ของโลกยุคใหม่ รองลงมา ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงานโดยเน้นการลงมือปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา

1.3 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในการใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการใช้ สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาข้อมูลสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นข้อมูลปัจจุบัน

1.4 ทักษะด้านการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสามารถจัดการปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดจากเปลี่ยนแปลงฉุกเฉินภายในสถานศึกษาได้ รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาในอนาคต

1.5 ทักษะด้านการสร้างความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารการทำงาน รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงการให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงาน

1.6 ทักษะด้านความเป็นผู้นำและสร้างบัณฑิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมบริหารจัดการอารมณ์ตัวเองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานของบุคลากร

1.7 ทักษะด้านการยอมรับในความหลากหลาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติดีงานที่ใช้ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากร รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความหลากหลายด้านพหุวัฒนธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่หลากหลาย

2. จากผลเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

2.1 จากผลเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายทักษะ พบว่า มี 2 ทักษะที่แตกต่างกัน ได้แก่ ทักษะการสร้างความร่วมมือและทักษะความเป็นผู้นำและสร้างบันดาลใจ

2.2 จากผลเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงานในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่ามี 3 ทักษะที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะด้านการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง

2.3 จากผลเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวม พบว่า มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกทักษะ เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า มี 2 ทักษะที่แตกต่างกัน ได้แก่ ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างบันดาลใจ และทักษะการยอมรับในความหลากหลาย

2.3.1 ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างบันดาลใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านความเป็นผู้นำและสร้างบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างบันดาลใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ

ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5–10 ปีกับประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ทักษะด้านการยอมรับในความหลากหลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่า ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ทักษะการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ทักษะการสร้างความร่วมมือ ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ และทักษะการยอมรับในความหลากหลาย สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2. การศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่า ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

2.1 ทักษะการยอมรับในความหลากหลายภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในการบริหารความหลากหลายอย่างสมดุลด้วยหลักความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่ทำให้รู้สึกแปลกแยก โดยเชื่อมั่นอย่างแน่วแน่ ซึ่งสอดคล้องกับ กณิกนาฏ รักรอด สุทธิรักษ์ (2558, สืบออนไลน์) เรื่อง การบริหารความหลากหลายในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ผลการวิจัย พบว่า ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของความหลากหลาย และกระบวนการบริหารความหลากหลายผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะสามารถทำได้โดยการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสทั้งสำหรับบุคคลภายนอกที่อยากร่วมงานกับองค์กร องค์กรต้องสร้างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยุติธรรม โปร่งใสและไม่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติขึ้นในทุกกระบวนการ

3. การศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่า ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่

3.1 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความรู้ความสามารถในเรื่องสิ่งที่จะทำให้ดีและมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการหรือกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ขึ้นคือการสร้างความหมายของข้อมูลและสิ่งเร้าต่างๆ ที่รับเข้ามาทางประสาทสัมผัสและที่มีการคิดวิเคราะห์ด้านใหม่ ๆ ยังไม่เพียงพอต่อการบริหารสถานศึกษา และยังไม่มีความคิดนอกกรอบจากเดิม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อเป็นการเปิดรับมุมมองที่หลากหลายเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปูนภพ ปรมาศิกุล (2562, สื่อออนไลน์) เรื่อง การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการสะเต็มศึกษา แบบเทคโนโลยี หุ่นยนต์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ผลวิจัย พบว่า 2) ทักษะเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนหลังการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการสะเต็มศึกษาแบบเทคโนโลยี หุ่นยนต์สูงกว่าก่อนเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาโดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 จากผลการเปรียบเทียบทักษะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ที่จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ทักษะที่แตกต่างกันได้แก่ ทักษะการสร้างความร่วมมือและทักษะความเป็นผู้นำและสร้างบันดาลใจ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นวาทะของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านเป็นสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติในการพัฒนาหรือยกระดับสถานศึกษาให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ ณะฤกษ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามเพศในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ

พิพัฒน์ กล้าผจญ (2558) ได้ทำวิจัย เรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายทับปุดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายทับปุดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.2 จากผลการเปรียบเทียบทักษะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ที่จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า มี 4 ทักษะที่แตกต่างกัน ได้แก่ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ ทักษะการสร้างความร่วมมือ ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจและทักษะการยอมรับในความหลากหลายซึ่งโดยรวม เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีทักษะพื้นฐานที่จะทำให้ผู้บริหารมีทักษะพิเศษรอบด้าน มีความพร้อมที่จะรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น สามารถพัฒนาไปสู่ทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด และมุ่งเน้นฝึกทักษะการนำทีมแบบใหม่ โดยเน้นใช้ทักษะการฟังและการสร้างบทสนทนาที่เน้นให้ทีมงานมีส่วนร่วม และสร้างความมั่นใจและแรงบันดาลใจ รู้จักมองข้ามข้อจำกัดและกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงกระตุ้นให้หมั่นเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และต่อยอดจากข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถดำเนินการให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและในขณะเดียวกันก็ตอบสนองของความต้องการ ความสนใจ คักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น รวมทั้งสามารถพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม

4.3 จากผลการเปรียบเทียบทักษะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาที่จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่ได้เป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะเป็นช่วงประสบการณ์ทำงานที่ต้องร่วมงานระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษามีความตรงเวลาในการปฏิบัติงานและบ่อยเนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กเลยทำให้ความคิดเห็นต่อทักษะแห่งอนาคตใหม่ไม่แตกต่างกัน และการที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่มีความคิดเห็นต่อทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันทั้งในเรื่องของการความเป็นผู้นำ ต้นแบบ ในการบริหารจัดการอารมณ์

และสร้างแรงบันดาลใจแรงจูงใจในการปฏิบัติดีงาน และการยอมรับในความหลากหลายทั้งในเรื่องของการส่งเสริมความสามารถ และการยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ดังต่อไปนี้

1. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดแปลกใหม่ออกจากรอบแนวคิดเดิมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ควรมีแนวคิดที่แปลกใหม่ กล้าคิด กล้าลอง สามารถเป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อออกจากรอบเดิมสามารถยกระดับโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นและยังสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในโรงเรียน

2. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ควรมีการเรียนรู้และรู้จักพัฒนาในเรื่องของนวัตกรรมให้มากขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เช่น การอบรม การพัฒนาตัวอย่างจากหลากหลายช่องทาง สามารถนำพาสถานศึกษาให้มีเอกลักษณ์ด้านนวัตกรรมและเพื่อที่จะนำสิ่งนั้นไปใช้ในการปฏิบัติจริง เผยแพร่ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ในบริบทของการศึกษา ในเรื่องของการบริหารจัดการทางการจัดการจัดการศึกษา และการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน

3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินหาข้อมูลสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นข้อมูลปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ควรเห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญของด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีเพราะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยเหลือในการบริหารงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะการประหยัดต้นทุนส่วนใหญ่จะใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติราชการ เช่น การลงเวลาเข้า-ออกในการปฏิบัติงาน การลาไปราชการต่าง ๆ การเก็บข้อมูลบางอย่างจะถูกจัดเก็บผ่านระบบ Google Drive ซึ่งสามารถเรียกใช้งานได้สะดวกและทุกที่เป็นปัจจุบัน แต่ก็ไม่สามารถทิ้งการใช้กระดาษไปได้สิ้นเชิง เพราะอาจจะมีกรล่มของระบบเกิดขึ้นได้ โดยผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาที่เกี่ยวข้อกับเทคโนโลยีโดยตรงและได้นำ

ความรู้ที่ได้มาแนะนำและถ่ายทอดกับครูและบุคลากรในสังกัดได้ใช้งานไปในทิศทางเดียวกัน และการใช้สื่อภายนอกโดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจะต้องมีสื่อ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่พร้อมและทันสมัยระบบการให้บริหารทางเครือข่ายมีความเสถียรและรวดเร็ว จะทำให้ผู้เรียนมีการพัฒนาในทุกด้านและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองผ่านเทคโนโลยีที่สร้างขึ้น

4. ทักษะด้านการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนการพัฒนาต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาในอนาคต ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ควรมีการวางแผนต่อเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี ระบบครอบครัว ระบบการปกครอง ได้เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมนี้อาจจะเป็นไปในทางบวกคือก้าวหน้าหรือทางลบ คือ ถดถอยที่เป็นไปได้อย่างถาวร หรือชั่วคราวก็ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนเพื่อรองรับที่จะเกิดขึ้น ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมเหล่านี้

5. ทักษะด้านการสร้างความร่วมมือ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงการให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ควรสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันในองค์กร สร้างความเชื่อมั่น ไม่กดดัน มีวิธีการต่าง ๆ ในการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หรือข้อแนะนำในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง อีกทั้งควรส่งเสริมความสามารถและเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากร

6. ทักษะด้านความเป็นผู้นำและสร้างบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานของบุคลากร มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน มีการส่งเสริม สนับสนุนความสามารถของบุคลากรตามที่เหมาะสมตรงความสามารถ จะต้องเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานนั้น และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ควรจะมีจุดมุ่งหมายในการช่วยให้บุคลากรสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตั้งแต่การติดต่อครั้งแรก การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพบุคลากรที่ได้รับอำนาจในการตัดสินใจ จะต้องมีความรู้เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่เหมาะสม เพื่อตั้งศักยภาพมาสู่สถานศึกษาได้อย่างเต็มที่

7. ทักษะด้านการยอมรับในความหลากหลาย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่หลากหลาย มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน

พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ควรการรับฟังเสียงของบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในองค์กรเพื่อให้ได้รับความคิดเห็นของกลุ่มคนที่หลากหลายในการร่วมกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกกลุ่มในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ที่สำคัญ คือ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตใหม่เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้สังกัด สพฐ.หรือ สช.
2. ควรมีการศึกษาเรื่องทักษะด้านนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพราะเป็นรายทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด



บรรณานุกรม

- กณิกนาฏ รักรอด สุทธิรักษ์. (2558). **การบริหารความหลากหลายในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2567, จาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5702036335_3374_2237.pdf
- กรุงเทพประกันชีวิต. (2563). **ทักษะแห่งอนาคต ที่ทุกคนจำเป็นต้องมีสำหรับการใช้ชีวิตและการทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566 จาก <https://www.bangkoklife.com/emagazinehappyllife/Issue/2563/35/LiveAndLearn/51>
- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2565). **ทักษะแห่งโลกอนาคตสำหรับผู้บริหาร**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://theactive.net/data/top-skills-for-2025/>
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- คณะกรรมการศูนย์พัฒนาบุคลิกภาพแห่งความสำเร็จ โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย. (2563). **ทักษะหรือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ**. สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.montfort.ac.th/wp-content/uploads/2022/05/Montfort-2563.pdf>
- คณะกรรมการยุโรป. (2565). **ทักษะการเรียนรู้**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.eef.or.th/news-eu-to-step-up-support-for-asean-higher-education-research/>
- เคลาส์ ซวาบ. (2564). **อนาคตของเราจะเป็นอย่างไร ทั้งคนและเมืองในยุคดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.gqthailand.com/gq-editors/article/life-in-the-future>
- จันทร์เพ็ญ ณะฤกษ์. (2555). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- จินดา สรรประสิทธิ์. (2563). **การพัฒนานวัตกรรมการจัดการวิชาการระดับประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะผู้นำแห่งอนาคต**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชัยธร ลิมาภรณ์วิชย์. (2565). **โลกแห่งอนาคต**. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2566, จาก www.nia.or.th/quote-NIAnatomy-ep9

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. **วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**, 1(1), 304–306.
- ณัฐธิดา วรวรรณเศรษฐ์. (2566). **แนวคิดผู้นำยุคใหม่เพื่อบริหารความต่างในองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.thairath.co.th/lifestyle/2704550>
- ณิชชยาวรรณ พันธุ์ศุภะ และกิตติชัย สุธาสิโนบล. (2566). Future Skill ทักษะแห่งอนาคต: พัฒนาคุณภาพผู้เรียนหลังยุคโควิด. **วารสารคหเศรษฐศาสตร์**, 66(2), 17–33.
- ดิจิตัล พาร์ค. (2563). **ทักษะแห่งอนาคตใหม่**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก https://www.truedigitalpark.com/insights/news-and-promotions/346/five-essential-skills-to-learn-to-advance-your-career_1
- ถวิล มาตรเสียม. (2544). **การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ**. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ทรู ดิจิทัล พาร์ค. (2564). **ทักษะแห่งอนาคตที่ควรเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก https://www.truedigitalpark.com/insights/news-and-promotions/346/five-essential-skills-to-learn-to-advance-your-career_1
- ทรู ปลุคปัญญา. (2566). **ทักษะภาวะผู้นำ**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/93407-careeroverview-careerdevelopment->
- ทรู วิชั่น. (2564). **ความสามารถในการปรับตัว**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.facebook.com/trustvision.co/>
- ท็อป โพรเฟสชันแนล แอนด์ ดีเวลลอปเมนต์. (2566). **10 ทักษะที่เป็นที่ต้องการ 2023 และ 10 ทักษะแห่งอนาคต 2025**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.hrodthai.com/single-post/thetop10skillsof2023>
- ทอม เจอเรนซ์. (2565). **ความหมายของทักษะ**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w7-2553-02_0.pdf
- ทัศนีย์ บุญชูวิทย์. (2552). **ทักษะการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ธันวรัตน์ โชคตาพระ. (2564). **8 ทักษะใหม่ที่ควรรู้ หากอยากทำงานให้รอดในโลกอนาคต**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://missiontothemoon.co/softskill-8-essential-skills-for-future/>

- ชิตติ ชีระเชียร. (2565ก). **โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จ.แพร่**. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2566, จาก <http://www.wungfon.com/index.php?option=com>
- ชิตติ ชีระเชียร. (2565ข). **"ทักษะแห่งอนาคต" คืออะไร? มีเทรนด์ทักษะใดบ้างที่ควรรู้?**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.starfishlabz.com/blog/564-ทักษะแห่งอนาคต-ค-อะอะไร-ม-เทรนด์-ท-ทักษะใดบ-งท-ควรร>
- ชิตระ ชัยยุทธยรรยง. (2545). **ทักษะการคิดสร้างสรรค์**. สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2566, จาก <file:///C:/Users/ADMINS/Downloads/supachai887,+Journal+>
- ชิตระ รุญเจริญ. (2553). **ความbinsมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูป รอบ 2 และประเมินภายนอก รอบ 3**. ขอนแก่น: ข้าวฟ่าง.
- นครินทร์ วณกิจไพบูลย์. (2563). **ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้นำหรือผู้บริหาร**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://thestandard.co/podcast/thesecondsauce225/>
- นฤมล รนไวย. (2552). **ทักษะการรัฐสารสนเทศ**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://rilj.rsu.ac.th/journal/23/article/81>
- นายพันรัก. (2563). **8 วิธีสร้างความร่วมมือและประสานพลังในองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://phichit1.go.th/>
- นิภาธร มุลกฤณี. (2561). **การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บรรจง ลาวะสี. (2560). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตรอยเอต, 6(2), 206-215.**
- บริษัท Eaton. (2562). **เป้าหมายที่มุ่งมั่นตั้งใจ – เป็นแบบอย่างของการรวมกันและความหลากหลาย**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.eaton.com/th/th-company/sustainability/inclusion-diversity.html>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย สายราม. (2557). **ทักษะภาวะผู้นำองค์กรโรงเรียนในศตวรรษที่ 21**. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2566, จาก <http://wetoknows.blogspot.com/2016/12/21.html>
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2559). **เทคนิคการเรียนรู้ตลอดเวลา**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/532709>

- ประกายรุ่ง. (2557). **เทคนิคปรับตัว สู้ได้ทุกสถานการณ์**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://mgronline.com/dhamma/detail/9570000073864>
- ประคัลภ์ ปันนพพลังกูร. (2553). **5 คุณสมบัติสำคัญของการเป็นผู้นำที่ดี**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566 จาก <https://www.facebook.com/blueoceanstar/posts/1080985688694535/>
- ประทีป คงเจริญ. (2563). **ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม: คุณลักษณะสำคัญของพลโลกในยุค เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี**, 15(3), 165–177.
- ปราณี พันธุ์สว่าง. (2549). **การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคคล**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.km.nida.ac.th/th/images/PDF/research/paradeere164.pdf>
- ปรีดี นกุลสมปรารธนา. (2564). **คุณสมบัติของผู้นำแบบสร้าง Inspiration**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.popticles.com/business/7-qualities-of-inspirational-leader/>
- ปารวี สยัตพานิช. (2563). **การสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/kmexperience/kmarticle/15325/>
- ปิยากร หวังมหาพร. (2554). **ความร่วมมือในการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุ: การวิเคราะห์ ข้ามกรณี**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปุนภพ ปรมาศิกุล. (2562). **การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการสะเต็มศึกษา แบบเทคโนโลยีหุ่นยนต์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ตอนปลาย**. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/311311>
- พระมหาภูติศ แคว้งอินทร์. (2566). **ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน. วารสารปัญญา**, 30(1), 105–120.
- พระวิโรจน์ หลวงสิทธิ์. (2561). **วิเคราะห์การศึกษาปัญหากฎหมายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาปริยัติธรรม**. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2566, จาก <http://www.lawgrad.ru.ac.th/AbstractsFile/6212018002/>
- พัสกร อุณาต. (2565). **ทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคต**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMHR/article/view/aA-016>

- พิพัฒน์ กล้าผจญ. (2558). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู กลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหาร.** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แพรวดาว สมองผัน. (2557). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.** วารสารศึกษาศาสตร์, 37(4), 42-50.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2559). **การศึกษา 4.0 เราต้องแปลงกับดักให้เป็นความหวังดี: การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2564). **10 ทักษะสำคัญแห่งอนาคต จาก World Economic Forum 2021.** สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://careers.mahidol.ac.th/10skills-wef2021/>
- มาลินี จุฑะธพร. (2527). **จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน.** กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- รัศมี ธีษยธร. (2556). **คิดบวก คิดสร้างสรรค์ กลยุทธ์พัฒนาคนทำงานยุคใหม่.** สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <http://app2.pnc.ac.th/km/?p=620>
- วรพจน์ วงศ์จักรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์. (2564). **ทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตใหม่.** สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://library.parliament.go.th/th/digest/digest-2564-jul32>
- วริศรา บุญธรรม. (2560). **ความหมายของทักษะ.** สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/thesis-233-file02-2017-09-22-14-22-31.pdf>
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). **การเรียนรู้แบบ Broad-based Learning.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและวิจัย.
- วีระชัย ภัคดีจอหอ. (2555). **ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่.** สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMHR/article/view/aA-016>
- ศูนย์เชี่ยวชาญการตลาดแห่งภูมิภาคเอเชีย. (2566). **ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร.** สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.fastminimba.com/>
- ศูนย์เรียนรู้ EF พัฒนาทักษะสมอง. (2561). **ริเริ่มและลงมือทำ.** สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.rlg-ef.com/>
- สถาบันการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2565). **ผลการทดสอบ o-net ระดับชาติ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6.** สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2566, จาก <http://www.newonetestresult.niets.or.th/Individualweb/Mobile/frmStdGraphScoreMobile.aspx>

- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2565). **เจาะลึกแนวคิดการบริหารของ 'Suntory' ผู้นำธุรกิจ เครื่องดื่มที่เปลี่ยน 'ความหลากหลาย' ให้กลายเป็นพลังแห่งความสำเร็จ.** สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน, จาก <https://www.ftpi.or.th/en/2022/79327>
- สมคิด นาคขวัญ. (2561). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สมชาย เทพแสง, คณิต สุขรัตน์ และเดชา พวงงาม. (2560). **กลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจของ ผู้นำร่วมสมัย. วารสารบริหารการศึกษา มศว.,** 14(27), 165–172.
- สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทร์ทิพย์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิง สร้างสรรค์. Veridian E- Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ,** 9(1), 33–36.
- สมยศ นาวิการ. (2538). **ความหมายของทักษะ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมิต สัจฉกร. (2551). **ความหมายของการประสานงาน.** สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก http://www.me-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-6-1_1594615938.pdf
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สัมมา รณินิษฐ์. (2556). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **รายงาน “การสังเคราะห์รูปแบบการจัดกระบวนการ เรียนรู้ ของครูต้นแบบ” (ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) รูปแบบ การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษา และพลศึกษา.** กรุงเทพฯ: ชาญ พรินทร์ัง.
- สารานุกรมเสรี. (2561). **ทักษะการเรียนรู้.** สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). **ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล.** สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.ocsc.go.th/digital_skills2 #gsc.tab=
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **ทักษะการคิดสร้างสรรค์.** สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.onec.go.th/th.php/page/view/Outstand/5528>

- สำนักงานอุทยานการเรียนรู้. (2565). **ทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.okmd.or.th/okmd-opportunity/new-gen/262/>
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุทธิโสพรรณ ชว่รงวงค์ญาติ. (2562). **ทักษะแห่งโลกอนาคตของผู้ในยุคใหม่ ที่ต้องเรียนรู้ และปรับตัว**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.theeleader.com/>
- สุภาพรธรรม อนุตรกุล. (2564). **ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2566, จาก <https://erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=1246>
- สุรกิจ บวร. (2549). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://tipparatengedu.wordpress.com/>
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). **ความหมายของทักษะ**. กรุงเทพฯ: จามจุรี.
- สุวัฒน์ กุ้เกียรติกาญจน์ และวิจิต แสงสว่าง. (2564). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา**. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 143-156.
- อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2564). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อนุชา โสมาบุตร. (2560). **แนวคิดการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21**. สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2566, จาก <https://teacherweekly.wordpress.com>
- อรุณ กิจสมเจตน์. (2539). **ความหมายของทักษะ**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://th.linkedin.com/pulse/>
- แอดมิน MBA. (2563). **ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://mba.cbs.chula.ac.th/?p=4236>
- BLOG NEWS. (2023). **ทักษะการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.starfishlabz.com/blog/>
- Hornby, A. S. (1974). **Meaning of Skill**. Retrieved June 29, 2023, from <http://www.cmruir.cmru.ac.th/bitstream/123456789/2003/5/Chapter2.pdf>

- HREX.asia. (2019). **Workforce Diversity**. Retrieved June 30, 2019, from <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190820-workforce-diversity/>
- Katalyst. (2020). **Future Skills You Should Know and Adapt**. Retrieved June 29, 2023, from <https://katalyst.kasikombank.com/th/blog/Pages/10-skills-of-the-future.html>
- Katz, R. L. (1974). Skills of an Effective Administrator. **Harvard Business Review**, 52, 55–62.
- Kennedy, C. (2011). **Leadership for System Transformation**. Retrieved June 29, 2023, from <http://cultureofyes.ca/2011/11/25/leadership-for-system-transformation>
- Mangrulkar, L., Whitman, C. V. and Posner, M. (2001). **Life Skills Approach to Child and Adolescent Health Human Development**. Washington, D.C. : Education Development Center.
- Neeley, S. J. (2004). **A Model Comprehensive Development Guidance and Counselling Program for Texas Public School**. Austun: Texas Education Agency.
- Sairung, S. (2023). **Future World**. Retrieved June 29, 2023, from <https://missiontothemoon.co/business-bitkub-trend-2030/>
- Yang, P. (2011). **A Literature Review of the Skills Pequired by 21st Century School Administrators**. Canada: Athbasca University.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. พระครูวิจิตรพิพัฒน์โกศล ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา วัดหย่วน อำเภอเชียงคำ
จังหวัดพะเยา
3. นางนันทวรรณ รอมสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแวน
อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษา ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำนวน 7 ด้าน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการบริหารตามหลักทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อศึกษาวิจัยเท่านั้นไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใดทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำผลวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

พระพงศกร ไกลถิ่น

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย
 หญิง
 ไม่ระบุเพศ

2. ตำแหน่งงาน

- ผู้บริหารสถานศึกษา
 ครูผู้สอน

3. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
 5-10 ปี
 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



**ตอนที่ 2 ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดพะเยา**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตารางที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านว่าทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา อยู่ระดับใด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2

คำอธิบาย จากข้อ 0 ผู้ตอบใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำงาน ของครู			✓		

ข้อ	ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ (Creativity and Initiative Skill)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการนำความรู้สมัยใหม่มาพัฒนาการบริหารสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำประสบการณ์เดิมมาใช้พัฒนาความคิดในรูปแบบใหม่					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดแปลกใหม่ออกจากกรอบแนวคิดเดิมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์					
ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และมีเครื่องมือในการบริหารจัดการนวัตกรรม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองในการนำนวัตกรรมมาใช้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนวัตกรรมมาช่วยในการบริหารจัดการ เพื่อการ ตัดสินใจของผู้บริหาร การศึกษาให้มีความรวดเร็วทันเหตุการณ์					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงานโดยเน้นการลงมือปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับมุมมองใหม่ของโลกยุคใหม่					

ข้อ	ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในการใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีภายในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมและรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการใช้ สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาข้อมูลสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นข้อมูลปัจจุบัน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม					
ทักษะด้านการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง (Change Preparedness Skills)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาในอนาคต					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นได้					
3	ผู้บริหารสามารถจัดการปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดจากเปลี่ยนแปลงฉุกฉุนภายในสถานศึกษาได้					

ข้อ	ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการก้าวผ่านสิ่งที่เกิดขึ้นสามารถยอมรับความจริง และปรับตัวทุก ๆ ความเปลี่ยนแปลงได้					
ทักษะด้านการสร้างร่วมมือ (Cooperation Skills)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างดีคักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการทำงานได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการทำงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารการทำงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน ช่วยเหลือสมาชิกในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปันให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงการให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้และแก้ปัญหาอุปสรรคร่วมกันกับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
ทักษะด้านความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ (Leadership and Inspirational Skills)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมบริหารจัดการอารมณ์ตัวเองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่					

ข้อ	ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการตัดสินใจ ในการทำงานของบุคลากร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีทุกด้าน ทั้งในและนอกสถานศึกษา					
ทักษะด้านการยอมรับในความหลากหลาย (Acceptance Skills in Diversity)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อความหลากหลาย ของบุคลากร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับบุคลากร ที่มีความหลากหลายด้านพหุวัฒนธรรม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรที่หลากหลาย					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติดีงานที่ใช้ ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ ความหลากหลายของบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อ สถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

คำชี้แจง: แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงในตอนที่ 2 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด

พระพงศกร ไกลถิ่น

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

2. ระดับการศึกษา

 น้อยกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

 น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดพะเยา

ข้อ	ข้อความ	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ	1	2			
ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ (Creativity and Initiative Skill)							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการนำความรู้สมัยใหม่มาพัฒนาการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำประสบการณ์เดิมมาใช้พัฒนาความคิดในรูปแบบใหม่	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดแปลกใหม่ ออกจากกรอบแนวคิดเดิมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skill)							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ และมีเครื่องมือในการบริหารจัดการนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองในการนำนวัตกรรมมาใช้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ 1	2	3			
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนวัตกรรมมาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษาให้มีความรวดเร็วทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงานโดยเน้นการลงมือปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับมุมมองใหม่ของผู้คน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills)							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในการใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆได้อย่างครอบคลุมและรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ 1	2	3			
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ของครู	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาข้อมูล สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเป็นข้อมูลปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสื่อสาร ประสานงานกับคน หลากหลายช่วงวัย	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ทักษะการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง (Change Preparedness Skills)							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน การพัฒนาต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะ ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือต่อ ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสามารถจัดการปัญหา เฉพาะหน้าที่เกิดจากเปลี่ยนแปลง จุกจิกภายในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจ ในการก้าวผ่านสิ่งที่เกิดขึ้นสามารถ ยอมรับความจริง และปรับตัว ทุก ๆ ความเปลี่ยนแปลงได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ทักษะการสร้างความร่วมมือ (Cooperation Skills)							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ 1	2	3			
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง ตั้งศักยภาพของแต่ละคนมาใช้ในการ ทำงานได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ ในการติดต่อสื่อสารการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน ช่วยเหลือสมาชิกในการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรม ของการแบ่งปัน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงชื่นชมกันและกัน ให้กำลังใจกัน ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ และแก้ปัญหาอุปสรรคร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ (Leadership and Inspirational Skills)							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง แรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุม บริหารจัดการอารมณ์ตัวเองต่อ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ความสามารถของบุคลากรภายใน สถานศึกษาได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีทุกด้านทั้งในและนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย (Acceptance Skills in Diversity)							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อความหลากหลายของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความหลากหลายด้านพหุวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
รวมค่าความเชื่อมั่น ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา					120	1.0	

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

.....

.....

ภาคผนวก ง ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) จากโปรแกรมสำเร็จรูป

ตาราง 16 แสดง Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.00
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ตาราง 17 แสดง Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	40





คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
The Human Research Ethics Committee of University of Phayao on Humanities and Social Sciences
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา
: The Skills of the New Future of Executives Phrapariyattidhamma Secondary School Phayao Province

เลขที่โครงการวิจัย : HREC-UP-HSS 2.2/005/67

ผู้วิจัยหลัก : พระพงศกร ไกลถิ่น
สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร
สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ หากดำเนินการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

Signature

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 7 พฤศจิกายน 2566

วันหมดอายุ : 7 พฤศจิกายน 2567

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พระพงศกร ไกลถิ่น
วัน เดือน ปี เกิด	24 ธันวาคม 2541
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2564. พธ.บ. (สังคมศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, พะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	199/12 ถ.เชียงใหม่-จุน ตำบลน้ำแวน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	พระพงศกร ปญญาเวที (ไกลถิ่น). (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา. วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์, 9(2).

