

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

Management Skills in the 21st Century of School Administrators under the
Office of Private Education Commission, Bangkok

นงคีนุช วงค์เห้ง¹ ปัญญาวุฒิ ศรีสม² อลิสา หล่อสมบุญ³ และสิรินธร สินจินดาวงศ์⁴
Nongnoot Wongngao, Punyawut Srisom, Alisa Lohsomboon and
Sirinthorn Sinjindawong

Received: June 08, 2024

Revised: October 08, 2024

Accepted: November 17, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) กระบวนการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารตามแนวทางการบริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 377 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบ่งพื้นที่ โดยแบ่งพื้นที่ตามเขตในกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ คุณภาพของเครื่องมือมีความเที่ยงเท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน ทำการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ทักษะการพัฒนาบุคลากร ทักษะความคิดสร้างสรรค์และทักษะผู้นำวิสัยทัศน์ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

¹⁻⁴ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; Sripatum University

Corresponding author, e-mail: sirinthorn.si@spu.ac.th

และทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชน และ 2) กระบวนการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารตามแนวคิดการบริหาร ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชน ประกอบด้วย 8 กระบวนการ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 8 กระบวนการ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 กระบวนการพัฒนา ทักษะผู้นำวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 8 กระบวนการ และทักษะการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 8 กระบวนการ

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the management skills in the 21st century of school administrators; and 2) to study the process of self-development of administrators according to the management in the 21st century under the Office of Private Education Commission, Bangkok. It was a mixed-methods research. Step 1 was a quantitative research. The sample group used in the research was 377 teachers under the Office of the Private Education Commission, Bangkok. The sample was randomly selected by means of area division, divided into 50 districts in Bangkok. Then, a simple proportional random sampling method was used. The instrument used in this research was a checklist questionnaire. The quality of the instrument had a reliability of 0.91. Data were analyzed using statistics, namely mean and standard deviation. Step 2 was a qualitative research involved interviewing 8 key informants. The sample was purposively selected. The instrument was a semi-structured interview. Data was analyzed by content analysis. The research results found that 1) overall, the management skills in the 21st century were at a high level. The ranking from the highest to lowest averages were: personnel development skills, creativity and visionary leadership skills, digital technology and innovation skills, and communication and community relations skills; 2) the process of self-development of administrators according to the concept of management in the 21st century found that communication and community relations skills consisted of 8 processes, creativity skills consisted of 8 processes, digital technology and innovation skills

consisted of 8 development processes, visionary leadership skills consisted of 8 processes, and personnel development skills consisted of 8 processes.

Keywords: Management Skills, School Administrators, 21st Century

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ประชากรต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทางการศึกษาเป็นหัวใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรและผู้เรียน ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 รวมถึงทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะสารสนเทศ การสื่อสาร และเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในปัจจุบัน จึงต้องพัฒนาตนเอง และเพิ่มทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต วางแผนการบริหารจัดการการศึกษาให้ดี เพื่อขับเคลื่อนความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561)

ทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะภาวะผู้นำที่จะต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำระดับต่าง ๆ ผู้นำจะต้องให้การศึกษาและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า นำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ (นิภาพร รอดไพบุลย์, 2565) ซึ่งการดำเนินเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2560-2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมตามกระแสโลกาภิวัตน์ ระบบการศึกษามีปัญหาหลายประการ ตั้งแต่ปัญหาของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหามาตรฐานและคุณภาพการศึกษา จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (จันทิมา อัมโภข, 2565)

ความสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนมาจากนโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ และการบริหารจัดการของผู้บริหาร ถึงแม้จะมีการสนับสนุนดังกล่าว แต่โรงเรียนเอกชนยังประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยส่วนใหญ่ปัญหาเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (พิชญานา ขวัญยืน, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา และมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้ (Learning to Do) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to Live Together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to Be) เป็นต้น (UNESCO, 2002) การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครอง

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพฯ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการเพิ่มขีดความสามารถทางการบริหารจัดการ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน และช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษากระบวนการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารตามแนวคิดการบริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบวิธีผสมผสาน (Mixed Methods Research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดย การวิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครศึกษาสภาพ ประชากร ได้แก่

ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 20,501 คน 674 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบ่งพื้นที่ (Cluster or Area Sampling) โดยแบ่งพื้นที่ตามเขตในกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .994 โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษากระบวนการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารตามแนวคิดการบริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) และวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) เพื่อกระบวนการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารตามแนวคิดการบริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยมีเกณฑ์การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสามัญทั่วไปที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และเป็นผู้มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ และมีผลงานวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.38) ทักษะผู้นำวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.40) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.38) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุด คือ ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.39) ดังปรากฏในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

n=394

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชน	3.93	.39	มาก	4
2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์	3.96	.38	มาก	2
3. ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม	3.94	.38	มาก	3
4. ทักษะผู้นำวิสัยทัศน์	3.96	.40	มาก	2
5. ทักษะการพัฒนาบุคลากร	3.98	.37	มาก	1
รวม	3.96	.35	มาก	

2. กระบวนการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารตามแนวคิดการบริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ ผู้บริหารควร 1) ฝึกทักษะการฟังเพื่อเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้คน 2) มีการพัฒนาทักษะการพูดในที่สาธารณะ 3) มีทักษะการนำเสนออย่างมืออาชีพประยุกต์ 4) ใช้การสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ สื่อโซเชียลมีเดียสามารถเรียนรู้ 5) ปรับประยุกต์ใช้ทักษะการสื่อสารใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการสื่อสารโดยขยายขอบเขตการสื่อสารในการพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรอง 6) สร้างแรงบันดาลใจและการเสริมแรงสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 7) เน้นการสื่อสารบนพื้นฐานความรับผิดชอบและความโปร่งใสในการส่งเสริม 8) ร่วมมือกับองค์กรในชุมชนเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร

2.2 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ผู้บริหารควร 1) ส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี 2) สามารถใช้กระบวนการกระตุ้นความคิด (brainstorming) อย่างสม่ำเสมอในการประชุมหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) มีการสนับสนุนฝึกอบรม ออกแบบแนวคิดและการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 4) สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสนับสนุนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ 5) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทำงานให้เอื้อต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร 6) เปิดโอกาสและให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ 7) รับฟังความคิดเห็นแนวคิดจากทุกฝ่าย 8) มีการเสริมแรงและเชิดชูเกียรติกับผลงานนวัตกรรมที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

2.3 ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม ได้แก่ ผู้บริหารควร 1) ตระหนักรู้โดยมีความสนใจในเรียนรู้ในเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีการสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมการนำข้อมูลมหัต (Big Data) นำสารสนเทศมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพประกอบการตัดสินใจ 5) ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร มอบหมายงานและการจัดการงาน 6) พัฒนาการป้องกันและความปลอดภัยของข้อมูลขององค์กร 7) ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ในการส่งเสริมนวัตกรรมดิจิทัลของสถานศึกษา 8) มีการนำเสนอและชี้แนะแนวทางการสร้างประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมให้กับบุคลากร

2.4 ทักษะผู้นำวิสัยทัศน์ ได้แก่ ผู้บริหารควร 1) กำหนดและวางเป้าหมายระยะยาวให้มีความชัดเจนและความท้าทาย 2) สามารถกระตุ้นบุคลากรให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษา 3) มีการแสดงวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจนแก่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและมีทิศทางในการปฏิบัติงานที่ตรงกันผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล 4) เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน รวมถึงความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมในด้านต่าง ๆ รวมถึงให้ความสำคัญและส่งเสริมแนวคิดและกระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อเน้นผลลัพธ์ร่วมกัน 5) เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการประพฤติและด้านการดำเนินงาน 6) สามารถติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายต่าง ๆ จากองค์กรภายนอก 7) ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบ ปรับปรุง และพัฒนาแผนการดำเนินงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในสภาพสังคมปัจจุบัน รวมถึงสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรของโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 8) รับฟังความคิดเห็นและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา

2.5 ทักษะการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารควร 1) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้และให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) มีการใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือในการกำหนดแผนการพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์ 3) สนับสนุนบุคลากรในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ หรือออฟไลน์ 4) มีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรผ่านการยอมรับและการให้รางวัล โดยกระบวนการดำเนินงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและบุคลากรสามารถถ่ายทอดภาระงานต่าง ๆ ส่งต่อบุคลากรรุ่นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ส่งเสริมความหลากหลายของบุคลากรและพัฒนากระบวนการดำเนินงาน มีการฝึกทักษะการ

แก้ไขปัญหาและการจัดการความขัดแย้ง 6) สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร 7) สามารถให้คำปรึกษาในเรื่องการทำงานทั้งด้านการปฏิบัติการสอน การเตรียมสอน การดำเนินโครงการกิจกรรม หรือปัญหาด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างและพัฒนาให้บุคลากรได้ดำเนินงานทั้งส่วนตัวและส่วนรวม 8) สามารถจัดการต่อปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนี้เพราะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะที่หลากหลาย ประสพการณ์ รวมถึงการศึกษาและการเข้ารับการฝึกอบรมจนสามารถนำมาปฏิบัติบริหารจัดการและดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษานั้นคือ ทักษะการบริหารและความสามารถของผู้บริหารในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และการแข่งขันได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา อัมโภช (2565) พบว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑาทิพย์ นามนุ (2561) พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน พบว่า 1) ทักษะการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จากการพัฒนาตนเอง และการเข้าอบรมทักษะจำเป็นอย่างอื่น มาเสริมต่อความรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา อัมโภช (2565) พบว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าจากมากไปน้อย ดังนี้ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง ทักษะการประเมินผลงาน และการบริหารบุคลากร ทักษะการวางแผน

และการพัฒนาหลักสูตร ทักษะการจัดการเรียนรู้ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ทักษะการพัฒนาบุคลากร ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ ทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และ ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน รองลงมา คือ 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกล้าแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า นำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์และบริหารจัดการตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคุณธรรมบรรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ข้อมูลได้รวดเร็ว มีการประเมินความสำคัญขององค์ประกอบ โดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลประกอบตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน รวมถึงการวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา เพื่อนำมาจัดทำนโยบายใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย และนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาทำให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล ทองจำรัส และสัจจวรรณ ทรพพสุ (2563) พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการสื่อสาร รองลงมา คือ 3) ทักษะผู้นำวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพราะการที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการนำ และบริหารจัดการงานอย่างกว้างไกล พร้อมรับมือกับสภาพปัญหา และการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการสามารถกำหนดหรือปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อการพัฒนาระบบคุณภาพของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดำเนิน เพียรคำ (2561) พบว่า มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากเช่นกัน รองลงมา คือ 4) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีและนวัตกรรมในปัจจุบันได้มีการพัฒนาระบบต่าง ๆ ให้ทันสมัยก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งตอบสนองต่อการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ผู้บริหารจึงควรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการให้มีความทันสมัย สะดวกต่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานของพิกุล นามสูง (2565) จากศึกษาการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้สรุปทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นอย่างยิ่งว่า ทักษะ

ทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูล กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กร หรือบุคคลภายนอกได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นการใช้เครือข่ายเทคโนโลยีในการบริหารจัดการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อการใช้งานที่สะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยสามารถสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในแก่ผู้เรียน รวมถึงการจัดให้มีเทคโนโลยีที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนทันต่อการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงตามบริบททางสังคมโลก และสุดท้าย คือ 5) ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน เนื่องจากการสื่อสารที่ดีจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้ชุมชนได้ทราบ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับนักเรียน โดยการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและโรงเรียนอื่น ๆ รวมทั้งองค์กรภายนอกอื่น ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการทำงานเป็นทีม มีการสร้างขวัญกำลังใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เสริมสร้างให้องค์กรเกิดความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับไกรสร เจียมทอง (2561) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับทุกคนอย่างเสมอภาคกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร และมีวิธีการสื่อสาร สร้างความร่วมมือกับบุคคลในองค์กรในฐานะผู้นำอย่างชัดเจน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม สามารถประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูล ผลงานของสถานศึกษาสู่ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2. ผลการศึกษากระบวนการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารตามแนวคิดการบริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชน ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม ทักษะผู้นำวิสัยทัศน์ และทักษะการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาทักษะละ 8 กระบวนการพัฒนา

2.1 ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชน ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องการนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน ผู้บริหารควรฝึกฝนทักษะการฟังเพื่อเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของผู้คนในองค์กรและชุมชน พัฒนาทักษะการพูดในที่สาธารณะและการนำเสนออย่างมืออาชีพจะช่วยให้สื่อสารวิสัยทัศน์และนโยบายได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การใช้

ประโยชน์จากช่องทางออนไลน์และสื่อโซเชียลมีเดียในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ช่วยขยายขอบเขตและเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงกลุ่มผู้ฟังที่หลากหลาย เรียนรู้และปรับใช้ทักษะการสื่อสารใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการสื่อสาร รวมถึงพัฒนาทักษะในการเจรจาต่อรอง การสร้างแรงบันดาลใจ และการเสริมแรง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร การสื่อสารควรมีความรับผิดชอบและโปร่งใส ทั้งนี้ การส่งเสริมและร่วมมือกับองค์กรในชุมชนเป็นอีกหนึ่งวิธีที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับภาพลักษณ์และเครือข่ายขององค์กรในระยะยาวทักษะความคิดสร้างสรรค์ ในฐานะผู้บริหารยุค 21 การพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระยุทธ เรืองธรรม, สุชาติ บางวิเศษ และศักดินาภรณ์ นันท์ (2566) พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูผู้สอนภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการมอบหมายงานหรือสื่อสารความคิดเห็นของตนเองไปยังครูผู้สอน ทั้งนี้ เพื่อให้การสื่อสารนำไปสู่การเข้าใจและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สร้างมนุษยสัมพันธ์และความเข้าใจในทุก ๆ ระดับ เพื่อสร้างความร่วมมือกับชุมชนและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังเน้นความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับคนทุกคนทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความเป็นกันเองและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ เป็นส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงแนวปฏิบัติที่ดีในองค์กร การใช้กระบวนการระดมความคิดในการประชุมหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยในการสร้างและรวบรวมแนวคิดที่หลากหลายได้ การสนับสนุนการฝึกอบรมด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเสริมความสามารถในการคิดค้นและปรับปรุงแบบอย่างงานให้ดีขึ้น การใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อสนับสนุนการทำงานที่สร้างสรรค์และปรับปรุงสภาพแวดล้อมทำงานเพิ่มความเป็นไปได้ในการใช้ความคิดสร้างสรรค์การเปิดโอกาสและให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในองค์กรช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดกว้างสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม การเสริมแรงและเชิดชูเกียรติกับผลงานนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะการเป็นนักประกอบการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชุดา บุญทรัพย์ และจุลดิศ คัญทัพ (2564) พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ควรส่งเสริมผู้บริหารให้ทำการปรับปรุงและทบทวนแผนการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอตามวงจร PDCA อย่างน้อย 2 ครั้งต่อปีและใช้แผนเป็นกรอบในการบริหารความเสี่ยงและการบริหารงานคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้มีการติดตามและประเมินผลงาน รวมถึงนำข้อมูลข่าวสาร

และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้และพัฒนางานต่อไป โดยการสนับสนุนการศึกษาในเทศและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา และหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารมืออาชีพผ่านการจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

2.3 ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ผู้บริหารควรเริ่มด้วยการตระหนักรู้เรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่องในเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและสร้างความสะดวกสบายให้กับบุคลากรและองค์กร สร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในองค์กรจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถใช้ข้อมูลขนาดใหญ่และสารสนเทศเพื่อเสริมประสิทธิภาพในการตัดสินใจก็เป็นสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณา นอกจากนี้ การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและการจัดการงาน พร้อมกับการพัฒนาการป้องกันและความปลอดภัยของข้อมูล จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยมากยิ่งขึ้นในยุคดิจิทัลปัจจุบันร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ในการส่งเสริมนวัตกรรมดิจิทัลของสถานศึกษา และนำเสนอและชี้แนะแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมให้กับบุคลากรจะเป็นการสร้างมูลค่าและประโยชน์มากให้กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ทองจำรัส และสัจจวรรณ ทรรพสุ (2563) พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเริ่มต้นด้วยการเปิดใจให้กว้างและยอมรับถึงความสำคัญของเทคโนโลยีการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัยเป็นสิ่งสำคัญ การฝึกอบรมและสอบถามคำถามจากผู้เชี่ยวชาญเป็นวิธีที่ดีในการเรียนรู้ เพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยี ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยีโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและศึกษาดูงานการพัฒนาวัตกรรมจากหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ

2.4 ทักษะผู้นำวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายระยะยาว ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างแข็งขันและยั่งยืน การแสดงวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินงานชัดเจนช่วยเสริมความเข้าใจช่วยให้บุคลากรปฏิบัติตามทิศทางที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและเห็นความสำคัญของการพัฒนาทั้งในสถานศึกษาและสังคม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้มีประสิทธิภาพ การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนช่วยเสริมสร้างและขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบและพัฒนาแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันของโรงเรียนและความสามารถของบุคลากร รับ

ฟังและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและชุมชนเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับน้ำฝน สิทธิศรี และจำเนียร พลหาญ (2566) พบว่า ทักษะผู้นำวิสัยทัศน์ มีแนวทางคือ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านประสิทธิภาพเชิงกระบวนการ เพื่อเป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงนวัตกรรมใหม่เข้ากับการพัฒนาขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยไม่จำกัดเฉพาะในการเป็นผู้นำทีมงานที่มีความสามารถสูงสุดเท่านั้น การทำงานเชิงการมีส่วนร่วมภายใต้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ศาสนา และเชื้อชาติจะช่วยสร้างความเข้าใจและเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรมีอุดมการณ์และคุณธรรมที่โดดเด่นเพื่อเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กร

2.5 ทักษะการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีทักษะในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร การส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาต่อเนื่องเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มความรู้และสมรรถนะ การประเมินผลช่วยกำหนดแผนพัฒนาและสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์เป็นวิธีทันสมัย การสร้างแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลเสริมความมุ่งมั่นในการพัฒนาดตนเอง ความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและการสืบทอดงานช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ การส่งเสริมความหลากหลายและพัฒนากระบวนการทำงานช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหาซับซ้อน การฝึกทักษะการจัดการความขัดแย้งและการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กร การให้คำปรึกษาในการสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของพงษ์ศักดิ์ ผกามาต และคณะ (2565) พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการปรับตัวด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ประชุมสัมมนาและอบรมให้ความรู้ด้วยตนเอง การเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์จริงภายนอกมาบรรยาย การพาไปศึกษาดูงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นเลิศ การให้ไปฝึกอบรมตามความสนใจและความถนัด กระตุ้นให้คณาจารย์พัฒนาการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน การคิดค้นนวัตกรรมและทดลองวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ จัดกิจกรรมหรือนิทรรศการให้คณาจารย์ได้แสดงและเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ การส่งเสริมให้คณาจารย์เป็นผู้นำทางวิชาการและวิจัย สามารถให้คำแนะนำกับผู้อื่นได้ ส่งเสริมสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

องค์ความรู้ใหม่

ความรู้ที่เกิดขึ้นสามารถนำไปพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารตามแนวคิดการบริหารในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารโรงเรียนนำกระบวนการไปใช้ในการพัฒนาดตนเองในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. ผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

3. กระทรวงศึกษาธิการควรมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนทักษะการพัฒนาการบริหารในศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้ผู้บริหารใช้ทักษะของตนเองในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะผู้บริหารควรมีผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร โดยเน้นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถนำทักษะไปปรับใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกผู้บริหาร ควรปรับกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารให้รวมถึงการประเมินทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เครื่องมือที่สามารถวัดทักษะที่จำเป็น เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้บริหารที่มีความสามารถและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในยุคปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- ไกรสร เจียมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จันทิมา อามโฆช. (2565). *ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21* กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2), 126-138.
- ดำเนิน เพียรคำ. (2561). *แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. (รายงานการศึกษาส่วนบุคคล). สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ : สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

- น้ำฝน สิทธิศรี และจำเนียร พลหาญ. (2566). แนวทางพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคามวารสารวิทยาสาสตร์*, 12(1), 315-329.
- นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในประเทศไทยภายใต้สถานการณ์วิฤกษ์ใหม่และวิถีถัดไป. *วารสารบริการวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาไทยรับใช้สังคม*, 3(2), 1-19.
- พิกุล นามสูง. (2565). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 1(2), 30-43.
- พิชญภา ขวัญยืน. (2560). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนเขตอำเภอเสถียร จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑาทิพย์ นามน. (2561). ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิชุดา บุญทรัพย์ และจุลดิศ คัญทัพ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12(2), 155-167.
- วีระยุทธ เรืองธรรม, สุชาติ บางวิเศษ และศักดิ์นาถนันท์. (2566). แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์*, 9(2), 57-70.
- สุวิมล ทองจำรัส และสจิวรรณ ทรรพสุ. (2563). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 10(3), 168-178.
- UNESCO. (2002). *The 4 Pillars of Education*. Retrieved from <http://www.unesco.org/delors/fourpil.htm>