

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

XINTIAN MENG

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกริก

ปีการศึกษา 2569

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

XINTIAN MENG

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกริก

ปีการศึกษา 2569

THE 21st CENTURY ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE DEPARTMENT OF EDUCATION,BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

XINTIAN MENG

AN INDEPENDENT STUDY IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

FACULTY OF LIBERAL ARTS

KRIRK UNIVERSITY

2026

มหาวิทยาลัยเกริก
คณะศิลปศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ
ของ

Xintian Meng

เรื่อง

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 9 กรกฎาคม 2569

ประธานกรรมการการค้นคว้าอิสระ .....
(ดร.สุกัญญา สุดารารัตน์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ .....
(ดร.วัฒนา จินดาวัฒน์)

กรรมการและเลขานุการการค้นคว้าอิสระ .....
(ดร.ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง)

คณบดี .....
(ดร.หมิงซุน เซี่ย)

ชื่อเรื่องการศึกษา	ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้ศึกษา	Xintian Meng
ปริญญา/คณะ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.วัฒนา จินดาวัฒน์
ปีการศึกษา	2569

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 196 คน โดยการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับทุกข้อมีค่า ไอโอซี ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.729 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติ เอฟ

ผลการศึกษาพบว่า1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร, ศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

Independent Study Title	The 21st Century Administrative Skills of School Administrators under the Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration
Author	Xintian Meng
Degree/Faculty	Master of Education in Educational Administration, Faculty of Liberal Arts
Advisor	Dr.Watthana Jindawat
Academic Year	2026

Abstract

The objectives of this research were: (1) to investigate the 21st century administrative skills of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration, Department of Education; and (2) to compare the 21st century administrative skills of school administrators in these schools based on the opinions of school administrators and teachers, classified by age, educational level, and work experience.The sample consisted of 196 school administrators and teachers, determined using the Krejcie and Morgan sample size table and selected through proportionate random sampling. The research instrument was a 5 rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) between 0.67-1.00 and a reliability coefficient was 0.729. The data were analyzed using mean, standard deviation, independent samples t-test and One-way ANOVA with F-test.

The research concludes that 1) The management skills of administrators in the 21st century under the Bangkok Metropolitan Administration were generally at a high level. 2) The analysis comparing the management skills of administrators in the 21st century under the Bangkok Metropolitan Administration found that overall, administrators and teachers of different ages have significantly different opinions on the 21st century management skills of administer were ators at a statistical significance of .05 level. Differences by educational level statistically significant at the .05level, and differences by work experience were statistically significant at the.05 level

Keywords: Management skills, 21st century, school administrators

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตาและกรุณายิ่งจาก ดร.วัฒนา จินดาวัฒน์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุกัญญา สุดารารัตน์ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และดร.ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ รามถึงคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธีกุล ดร.เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร และดร.พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล คำแนะนำและความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน คุณ วรินรัตน์ นันภิวงค์ และคุณ กุสุมา มั่นคง ที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุน และเป็นแรงผลักดันที่ดีเสมอมา จนทำให้ผู้จัดทำมีกำลังใจในการศึกษาค้นคว้าจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุนและช่วยเหลือในการจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้จัดทำขอน้อมรับไว้ด้วยความเคารพและยินดีรับคำแนะนำเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

Xintian Meng
มหาวิทยาลัยเกริก
2569

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย (1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (2)
กิตติกรรมประกาศ (3)
สารบัญ (4)
สารบัญตาราง (7)
สารบัญภาพ (9)
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
คำถามการศึกษา 2
วัตถุประสงค์ของการศึกษา 2
สมมติฐานของการศึกษา 3
ขอบเขตของการศึกษา 3
นิยามศัพท์ 4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา..... 6
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา
ความหมายของการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา..... 7
ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา..... 11
บทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา..... 14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา..... 18
ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา..... 21
องค์ประกอบของทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 23
สภาพพื้นที่ที่ศึกษาสำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร..... 40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 42
งานวิจัยในประเทศ..... 42
งานวิจัยในประเทศ..... 44

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

กรอบแนวคิดการศึกษา..... 46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา 47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 47
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา..... 49
การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 49
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 50
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 52
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 52
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม 53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 54
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 60
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 72
สรุปผลการศึกษา 72
อภิปรายผลการศึกษา 74
ข้อเสนอแนะในการศึกษา 78
บรรณานุกรม 79

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 ผลการสังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 35
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม 48
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 53
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 54
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครด้านทักษะการสื่อสาร 55
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 56
4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล..... 57
4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์..... 58
4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ 59
4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ 60
4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ 62
4.10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา..... 65

4.12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 66

4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน 68

4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe’ ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 69

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดการศึกษา 46

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องปรับตัวเพื่อเตรียมผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2024) ได้เสนอว่า ระบบการศึกษาในปัจจุบันควรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่สามารถสร้างคุณค่าใหม่ (Creating New Value) จัดการกับความขัดแย้งและความตึงเครียด (Reconciling Tensions and Dilemmas) และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Taking Responsibility) ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำและทักษะการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 2024) ได้รายงานว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน เนื่องจากเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ พัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไม่ควรทำหน้าที่เพียงผู้บริหารงานทั่วไป แต่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและความต้องการของผู้เรียนในอนาคต

ในบริบทของประเทศไทย การพัฒนาคุณภาพการศึกษายังคงเป็นนโยบายสำคัญของประเทศ โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ และสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคใหม่ควรมุ่งพัฒนาคน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

การบริหารสถานศึกษา (ไกรศร เจียมทอง,2561) การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหาร งานทั่วไปเป็นกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐาน ตามหลักสูตรกำหนด โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการการศึกษา

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องปรับตัวเพื่อเตรียมผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2024) ได้เสนอว่า ระบบการศึกษาในปัจจุบันควรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่สามารถสร้างคุณค่าใหม่ (Creating New Value) จัดการกับความขัดแย้งและความตึงเครียด (Reconciling Tensions and Dilemmas) และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Taking Responsibility) ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำและทักษะการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 2024) ได้รายงานว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน เนื่องจากเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ พัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไม่ควรทำหน้าที่เพียงผู้บริหารงานทั่วไป แต่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและความต้องการของผู้เรียนในอนาคต

ในบริบทของประเทศไทย การพัฒนาคุณภาพการศึกษายังคงเป็นนโยบายสำคัญของประเทศ โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ และสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคใหม่ควรมุ่งพัฒนาคน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

การบริหารสถานศึกษา (ไกรศร เจียมทอง,2561) การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหาร งานทั่วไปเป็นกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐาน

จัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมเกิดประโยชน์ประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากนักการศึกษา 12 คน นำไปเป็นตัวแปรในการศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ทักษะการสื่อสาร (2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ (5) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผลและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบทักษะการบริหารตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอน ผลการศึกษาจะเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.2 คำถามการศึกษา

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด

2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ผู้ศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนก อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1.4 สมมุติฐานในการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการศึกษาเอกสารงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้ศึกษาเลือกกรอบแนวคิด ได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1.ทักษะการสื่อสาร 2.ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3.ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 4.ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 5.ทักษะการบริหารจัดการองค์การ

1.5.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหาร ครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบึงกุ่ม ปีการศึกษา 2568 จำนวน 386 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหาร ครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบึงกุ่ม ปีการศึกษา 2568 จำนวน 196 คน ได้มาจากการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970) แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรต้น คือ

1.5.3.1.1 อายุ

1) 22 – 35 ปี

2) 36 – 50 ปี

3) ตั้งแต่ 51 ปี

1.5.3.1.2 ระดับการศึกษา

1) ปริญญาตรี

2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.5.3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

1) น้อยกว่า 10 ปี

2) 11 - 20 ปี

3) มากกว่า 21 ปี

1.5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ได้แก่

1.5.3.2.1 ทักษะการสื่อสาร

1.5.3.2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

1.5.3.2.3 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

1.5.3.2.4 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

1.5.3.2.5 ทักษะการบริหารจัดการองค์การ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับส่งสารอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการฟัง พูด อ่าน เขียน หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสาร โดยสามารถถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และความรู้สึกให้ผู้อื่นเข้าใจตรงกัน ชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์การ รวมถึงการเจรจาและการประสานงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skill) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ทั้งภายในทีม องค์กร และกับผู้เกี่ยวข้องภายนอก อันประกอบด้วยความเข้าอกเข้าใจ การมีอารมณ์ขัน การจัดการความขัดแย้ง การสร้างความร่วมมือ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงคุณค่าความแตกต่างและความหลากหลายของบุคคล

3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and Digital Literacy Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลอย่างปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับบริบทงาน รวมถึงการจัดการเครื่องมือสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบดิจิทัล และแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ การจัดการองค์การ และการแก้ปัญหาอย่างทันสมัย

4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์(Critical and Creative Thinking Skill) หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ ข้อมูล

หรือปัญหาอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งสามารถนำความคิดเดิมและความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ตัดสินใจหรือพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ(Skills in Organizational Management) หมายถึง ความสามารถในการวางแผน ประสานงาน ควบคุม และประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรสารสนเทศและเวลาให้เหมาะสม การจัดระบบการทำงาน กำหนดนโยบาย และการพัฒนาระบบการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร

6) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญในการดำเนินงานทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแล บริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีอำนาจสูงสุดในการทำหน้าที่กำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินความสำเร็จของงานในสถานศึกษานั้น ๆ

7) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ทักษะในการบริหารจัดการงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด เป็นผู้ใช้ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการบริหารงานสถานศึกษา โดยนำประสบการณ์มาปรับใช้ในการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความชำนาญเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ในอันที่จะก่อให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการบริหารงานการศึกษาของผู้บริหารการศึกษา

8) ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความรู้ความสามารถ รวมทั้งความชำนาญในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ โดยอาศัยการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่แตกต่างกันเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้

- ทักษะการสื่อสาร(Communication skill)
- ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์(Critical and creative thinking skill)
- ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)
- ทักษะด้านมนุษย สัมพันธ์(Human relations skill)

- ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management)

10) ครู หมายถึง ข้าราชการครู ซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของในโรงเรียนอนุบาลวัดธาตุทอง สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

11) สำนักงานเขตบึงกุ่ม หมายถึง หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่บริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด 8 แห่งในเขตพื้นที่บึงกุ่ม ดูแลการเรียนการสอน กิจกรรมนักเรียน งบประมาณพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนในระดับประถมศึกษาและอนุบาล โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม (8 แห่ง)

1.โรงเรียนคลองกุ่ม (เสรีไทย อนุสรณ์)

2.โรงเรียนแย้มจาดวิชชานุสรณ์

3.โรงเรียนวัดนวลจันทร์

4.โรงเรียนคลองลำเจียก (หวังทองบำรุง)

5.โรงเรียนวัดพิชัย

6.โรงเรียนพิชัยพัฒนา

7.โรงเรียนประภาสวิทยา

8.โรงเรียนวัดบางเตย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1.7.1 ผู้บริหารในอนาคตจะต้องเผชิญกับความท้าทายมากขึ้นในด้านสติปัญญา การปรับตัวตามบุคคล และโลกาภิวัตน์ การพัฒนาศักยภาพในหลากหลายมิติของตนเองอย่างต่อเนื่องเท่านั้นที่จะนำพาไปสู่เส้นทางการพัฒนาที่ยอดเยี่ยมและยั่งยืนยิ่งขึ้น

1.7.2 ครูได้ความรับรู้เกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาตนเอง และการดำเนินการทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 2
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยตัวอย่าง

การศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 แนวคิดและความหมายของการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 บทบาทและหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

2.2.1 ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.3 องค์ประกอบของทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษาสำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 แนวคิดและความหมายของการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกันดังนี้

วิเชียร วิทยอุดม (2550) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมและภารกิจทุกด้านภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีขอบข่ายและลักษณะการบริหารที่

มีความคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการประสานงาน การชี้นำ และการเกื้อหนุนการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ควบคู่กับการวางแผน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดสรรทรัพยากรขององค์การอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษายังครอบคลุมถึงการสร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้อต่อการทำงาน การจัดตารางเรียน การจัดทำบัญชี การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งของครู การจัดการวินัยนักเรียน การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการอำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สิตานัน เอการัมย์ (2551) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานทางการศึกษาที่เกิดจากความร่วมมือของกลุ่มบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู อาจารย์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อจัดการศึกษาแก่เยาวชนภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มุ่งส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้านให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2552) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกับชุมชนในท้องถิ่นและบุคคลมืออาชีพ เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ตลอดจนให้บริการทางการศึกษาตามวัตถุประสงค์แก่สมาชิกในสังคมอย่างมีคุณภาพ

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2554) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ มีภารกิจให้สถานศึกษาดำเนินการตามภารกิจให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ตามความต้องการของชุมชนด้านงบประมาณ มุ่งเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบ มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการและมีความคล่องตัว ด้านการบริหาร งานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา และด้านการบริหารทั่วไป ที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด

สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา

อัจฉรา จงดี (2560) สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวของร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถเป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

มูนา จารง (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางปฏิรูปการศึกษามุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ การบริหารบุคคลงบประมาณและงานบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาและคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ไกรศร เจียมทอง (2561) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหาร งานทั่วไปเป็นกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตรกำหนด โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการการศึกษาจัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมเกิดประโยชน์ประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำหน้าที่วางแผน บริหาร และจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณและวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การ ปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในองค์การธุรกิจ เรียกว่า ผู้จัดการ (manager) แต่ในองค์การของรัฐ เรียกว่า ผู้บริหาร (administrator)

บรรยงค์ โตจินดา (2545) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้า หรือผู้นำของกลุ่มคนในองค์การ เป็นผู้จัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ และประสานการปฏิบัติงานของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ และเป็นผู้รับผิดชอบทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

อาคม วัดไธสง (2547) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่นการทำงาน

ของผู้บริหารอาจใช้การจูงใจการสั่งการหรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบริหารงานวิชาการ มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

สดุดี จีระออน (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้บังคับบัญชาในทุกด้านของสถานศึกษา มีบทบาทและความรับผิดชอบในการบริหารและจัดการภารกิจต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา รวมทั้งนำแนวนโยบายด้านการศึกษามาปรับใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

สุกฤตยา ปงกันทา (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง มีความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำ พร้อมทั้งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและอำนวยการงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม และควบคุมการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามแผนและนโยบายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Good (1974) กล่าวว่า ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการสั่งการ การควบคุมดูแลงานและการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษา ได้ตรงเป้าหมายทุกประการ

Sergiovanni (2009) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership) ที่ทำหน้าที่สร้างวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและครู

Hoy and Miskel (2013) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้จัดการระบบโรงเรียนที่เชื่อมโยงโครงสร้างองค์กร บุคลากร และกระบวนการทำงาน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายทางการศึกษา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งบริหารในสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผน บริหาร จัดการ ควบคุม กำกับ และประสานงานการดำเนินงานของสถานศึกษาในทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาชีพและผู้นำเชิงคุณธรรม ใช้ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของการศึกษาอย่างรอบด้าน

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เตือนใจ ไพคำนาม (2553) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญและจำเป็นยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการศึกษานอกจากจะเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนยุ่งยาก แล้วยังมีตัวประกอบด้านอื่นอีกมากมายที่มีผลสะท้อนต่อการบริหารการศึกษา ทำให้เกิดปัญหา อยู่สม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องเผชิญการแก้ปัญหาเหล่านั้นอยู่ตลอดเวลา ในบางประเทศการบริหารการศึกษานับว่าเป็นอาชีพที่สำคัญอย่างหนึ่งไม่น้อยกว่าที่อื่น ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร เป็นต้น ซึ่งพวกเขาเหล่านี้จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมมาเป็นเวลาหลายปีจึงจะมีความสามารถในการประกอบอาชีพได้ ผู้บริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นจะต้องได้รับการ ฝึกหัดอบรมมาโดยตรง จึงจะจัดการศึกษาได้ดี คือ สามารถที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็น การบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

อนุชิต สุขกสิ (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) กล่าวว่า การให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในการวางแผน จัดระบบ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่ดีต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และชุมชน

เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาและสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืน

นักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อระดมทรัพยากรและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หาดแก้ว ทองขาว (2558) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำขององค์กร ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งดำเนินงานด้านวิชาการและการบริหารการศึกษา ตลอดจนตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน อีกทั้งมุ่งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ วางแผนและขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดผลเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างสำเร็จ

สมคิด บางโม (2558) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ชัดเจน มีความเป็นเอกภาพ และสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ ตลอดจนตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและชุมชนอย่างเหมาะสม

เอกพล กาญจนสำเริง (2560) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนการสร้างความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จริญญา เกษมศรี (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคปัจจุบันคือจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

สุกฤตยา ปงกันทา (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างพลังความร่วมมือภายในองค์กร จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึงการนำแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยประพฤติปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรและผู้เรียนเกิดการยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2563) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการวางระบบและขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งภายในและภายนอก เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

Sergiovanni (2009) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Bush (2011) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและคุ้มค่า ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและองค์กร

Hoy and Miskel (2013) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่สำคัญในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อระดมทรัพยากรและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคม

Fullan (2014) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการพัฒนาวิชาชีพ การอบรม การนิเทศ และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Deal and Peterson (2016) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุขและการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและความต้องการของสังคม ทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและคุ้มค่า นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและยั่งยืน

2.1.3 บทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้บทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกันดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาคือการกำหนดนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารในการใช้ผลการประเมินเป็นฐานข้อมูลสำคัญสำหรับการวางแผน การตัดสินใจ และการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

อุทัย บุญประเสริฐ (2563) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการบริหารงานวิชาการเป็นศูนย์กลาง เนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2564) กล่าวว่า บทบาทของการบริหารสถานศึกษาคือการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถแปลงนโยบายทางการศึกษาจากระดับชาติสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่

สุภางค์ จันทวานิช (2565) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรการศึกษา โดยผู้บริหารต้องสามารถบริหารทรัพยากรทั้งคน เงิน และเวลา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2566) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาควรเน้นบทบาทของผู้บริหารในการใช้ข้อมูลสารสนเทศและหลักเหตุผลเป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มความแม่นยำและลดความเสี่ยงในการบริหารงาน

สุวิมล ว่องวาณิช (2567) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาคือการนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2569) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องบูรณาการการบริหารเชิงระบบ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และหลักธรรมาภิบาล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

Hallinger (2020) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต้องเน้นภาวะผู้นำเชิงวิชาการ โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำกับ ติดตาม และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างใกล้ชิด

Leithwood (2022) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างแรงจูงใจ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และกำหนดทิศทางองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์และผู้นำทางวิชาการที่สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นศูนย์กลาง ควบคู่กับการบริหารทรัพยากร การพัฒนาครูและบุคลากร การใช้ข้อมูลและผลการประเมินเป็นฐานในการตัดสินใจ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความยั่งยืน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

และคุณภาพสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

นักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุมน อมรวิวัฒน์ (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนทรัพยากร การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่วางแผน จัดสรร และควบคุมงบประมาณ รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

สมาน อัศวภูมิ (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำกับดูแลระบบงานทั่วไป เช่น งานธุรการ อาคารสถานที่ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน เพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรและสังคม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติและบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของชุมชน เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ธีระ รุญเจริญ (2562) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาคือการสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และความเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของสถานศึกษา

สุภางค์ จันทวานิช (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่กับการพัฒนาครู

ให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยใช้ผลการประเมินคุณภาพเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ธงชัย สันติวงษ์ (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล โดยส่งเสริมทักษะแห่งอนาคตควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

อารี พันธ์มณี (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา

เกียรติศักดิ์ เสนาเมือง (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำแนวคิด นโยบาย และนวัตกรรมทางการศึกษามาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

สุรพล บุญชมพูนุช (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อระดมทรัพยากรและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

ประเวศ วะสี (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

สมชาย วัฒนชัย (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

วราภรณ์ รุ่งตระการ (2568) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างไม่หยุดยั้ง

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำเชิงกลยุทธ์และผู้นำทางวิชาการที่ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและบริบททางสังคม พร้อมทั้งขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ควบคู่กับการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และคุ้มค่า ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ พัฒนาและขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพการศึกษา รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งทำหน้าที่เป็นผู้นำเชิงจริยธรรม ยึดหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล และความยุติธรรม สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

2.2.1 ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

โชคชัย นาไชย (2559) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติของผู้บริหารในฐานะผู้นำ ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะหลากหลายด้าน อาทิ การวางแผน การกำหนดนโยบาย และการประสานงาน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หากผู้บริหารมีทักษะด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และสามารถนำทักษะเหล่านั้นมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้ได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา และความร่วมมืออันดีจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความชำนาญ และความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองและฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิด

ความชำนาญในการบริหารจัดการที่ถูกต้อง รวดเร็ว และสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อุษณีย์ สีแก้วตู้ (2561) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ รวมถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้และการฝึกฝน ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวจะแสดงออกในรูปของการปฏิบัติ โดยผู้บริหารสามารถนำทรัพยากรและปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธงชัย สันติวงษ์ (2561) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาคือความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการวางแผน อำนวยการ ประสานงาน และควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิผล

สมคิด บางโม (2561) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความชำนาญในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ และสื่อเทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน ผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว และสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อันนำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สุพรรษา ไตรรัตน์ (2562) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีในการบริหารงาน ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลปะในการดำเนินงาน เนื่องจากการบริหารมิใช่เป็นเพียงการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพียงลำพัง หากแต่เป็นการทำงานร่วมกับบุคลากรหลายฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการเลือกใช้เทคนิค วิธีการ และกระบวนการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2562) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถเชิงพฤติกรรมและกระบวนการคิดที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัย

วิจารณ์ พานิช (2562) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือความสามารถในการเป็นผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leader) ที่ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2562) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถเชิงยุทธศาสตร์ในการมองภาพอนาคต วิเคราะห์แนวโน้ม และกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

ศรัญญา น้อยพิมาย (2563) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถด้านการบริหารจัดการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทั้งความรู้และสมรรถนะในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในบริบทของสังคมปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีทักษะการบริหารที่หลากหลายและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น

สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถหรือความชำนาญ ความคล่องแคล่วของผู้บริหารในการนำเอาศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ รวมถึงการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกระบวนการที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

สุพัตรา ผลประสาท (2566) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถ ศักยภาพและความชำนาญของผู้บริหารในการบริหารงาน โดยอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย ตลอดจนสามารถใช้ทรัพยากรภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Katz (1990) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ สัมพันธ์ และทักษะด้านคตินิยม

Bush (2018) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถในการแปลงวิสัยทัศน์ทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา

Robbins (2019) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถในการวางแผน จัดองค์การ นำ และควบคุมทรัพยากรให้เกิดประสิทธิผล

Fullan (2019) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงลึกในระบบการศึกษา

OECD (2020) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสมรรถนะสำคัญในการบริหารโรงเรียนในสังคมฐานความรู้

Hoy and Miskel (2021) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถในการบริหารองค์การการศึกษาอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ คุณลักษณะส่วนบุคคล และสมรรถนะด้านการบริหาร เพื่อวางแผน จัดองค์การ อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานทั่วไป ควบคู่กับการใช้ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ เชิงจริยธรรม และเชิงยุทธศาสตร์ สามารถใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลในการตัดสินใจ บริหารการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมศักยภาพครูและผู้เรียน ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ความเสมอภาค และความยั่งยืนของสถานศึกษาในบริบทสังคมร่วมสมัย

2.2.2 ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2561) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารที่มีทักษะเชิงกลยุทธ์จะสามารถวิเคราะห์บริบท แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ และสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจด้านวิชาการ และมีทักษะในการนิเทศ ติดตาม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

อุทัย บุญประเสริฐ (2562) กล่าวว่า ในยุคที่สังคมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

เนื่องจากผู้บริหารต้องสามารถปรับตัว วางแผน และนำพาองค์กรให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง โดยไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา

ธงชัย สันติวงษ์ (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะด้านการบริหารจัดการจะสามารถวางแผนใช้ และพัฒนาทรัพยากรทั้งด้านบุคคล งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2564) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานอย่างเต็มศักยภาพและความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร

สมคิด บางโม (2565) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสารและการสร้างเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยให้สถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภายนอก และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ซึ่งจะส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการพัฒนาการศึกษาอย่างมีส่วนร่วม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะด้านการวางแผน การติดตาม และการประเมินผล จะสามารถพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้มีความเข้มแข็ง ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีมาตรฐานและสามารถตอบสนองต่อการประเมินทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hallinger (2018) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ สนับสนุนการสอน และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

OECD (2019) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านดิจิทัล การตัดสินใจบนฐานข้อมูล และการบริหารความหลากหลาย มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรับมือกับความท้าทายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Fullan (2020) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการคิดเชิงระบบและภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทาง การบริหารจัดการ และการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยครอบคลุมทักษะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหาร

ทรัพยากร มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนทักษะดิจิทัลและการตัดสินใจบนฐานข้อมูล ทักษะเหล่านี้ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในองค์กร การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

2.2.3 องค์ประกอบของทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้องค์ประกอบของทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

กรรณิกา เรดมอนด์ (2559) กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สะท้อนถึงกระบวนการใช้ความรู้ ความสามารถ ความคล่องแคล่ว และความชำนาญในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทของสังคมและสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 โดยทักษะภาวะผู้นำดังกล่าวประกอบด้วยทักษะสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะวิสัยทัศน์ และทักษะความร่วมมือ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สะท้อนถึงความรู้และความสามารถในการตีความ วิเคราะห์และแยกแยะสาระของสื่อ รวมถึงการถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผสมผสานศิลปะการพูดเข้ากับการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์สื่อสารที่เหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ทักษะการสื่อสารสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกต ได้แก่ การรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี และการนำเสนอ การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการประเมิน วิเคราะห์ และใช้สื่ออย่างมีวิจารณญาณ ตระหนักถึงอิทธิพลและผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลและสังคม ตลอดจนสามารถเลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ เทคโนโลยี (Technologies) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงานและกระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การนำเสนอ (Presentation) หมายถึง กระบวนการสื่อสารข้อมูล ความรู้ หรือความคิดเห็นไปยังผู้รับสาร โดยใช้เทคนิคและสื่อที่เหมาะสม ผสมผสานศิลปะการพูดกับรูปแบบการนำเสนอที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลงานที่แปลกใหม่และมีคุณค่า ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม ความท้าทาย ความยืดหยุ่น และจินตนาการ ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง การคิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากผู้อื่น กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความท้าทาย (Challenge) หมายถึง ความมุ่งมั่น กล้าเสี่ยงอย่างรอบคอบ เปิดรับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น (Flexible) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว คิดนอกกรอบ และเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ รวมถึงการมีอารมณ์ขันและทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

3) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างภาพอนาคตที่พึงประสงค์นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และมีความมุ่งมั่นร่วมกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสภาพแวดล้อมขององค์กร การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ ยอมรับ และพร้อมร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) หมายถึง การกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน มีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน และมีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ให้ความหมายของทักษะการบริหารไว้ว่า หมายถึง ความรู้และความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานบริหาร ซึ่งสามารถสะท้อนออกมาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้ได้ โดยอาศัยกรอบแนวคิดทักษะการบริหาร 5 ประการ ตามแนวคิดของ Drake and Roe (1996) และ Katz (2005) ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการสอน และทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการทำความเข้าใจโครงสร้างของบุคลากร โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายด้านการจัดการศึกษา รวมถึงระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้และความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม การสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี การประสานงาน และการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานภายในมหาวิทยาลัย

3) ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้และความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในด้านวิธีการ กระบวนการดำเนินงาน และเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน

4) ทักษะด้านการสอน หมายถึง ความรู้และความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการใช้สื่อการเรียนการสอน การสื่อสาร การอธิบายและการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้ผู้ฟังและนักศึกษาเกิดความเข้าใจ รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ สามารถเป็นแบบอย่างให้คณาจารย์เกิดการยอมรับและศรัทธา

5) ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้ ความคิด และสติปัญญาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรโดยรวม

มนฑาทิพย์ นามนุ (2561) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและการตอบสนองที่สอดคล้องกัน อันนำไปสู่ความร่วมมือ ความชัดเจนในการมอบหมายงาน ความสามารถในการเจรจาต่อรอง การโน้มน้าวจูงใจ และการให้คำแนะนำแก่บุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management) หมายถึง ความสามารถในการวางแผน จัดองค์การ และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ครอบคลุมการบริหารโครงการ กิจกรรม ทรัพยากร และงบประมาณ รวมทั้งการปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and Creative Thinking Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์และตีความข้อมูลได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ เชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนย่อยไปสู่ภาพรวม สามารถคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจโดยใช้แนวทางใหม่ ๆ ตลอดจนเป็นแบบอย่างและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการริเริ่มความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4) ทักษะด้านเทคโนโลยีและการรู้เท่าทันดิจิทัล (Technological and Digital Literacy Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สื่อ และเครื่องมือดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ และการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการสร้างและส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล

5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่น และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารควรมีความเข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดี เสริมสร้างความร่วมมือภายในสถานศึกษา รวมถึงการประสานงานและการให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม

กณิษฐา ทองสมุทร (2561) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของผู้บริหารที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยทักษะสำคัญ ดังนี้

1) ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสวงหา เรียนรู้และศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ วางแผน และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ อันเป็นการแสดงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ การตัดสินใจ และการคาดการณ์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต

2) ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ความรู้และความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติงานอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยเลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารบุคลากร การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก การเงิน การวิจัย การสั่งการและมอบหมายงาน รวมถึงการนำเสนอผลงานอย่างมืออาชีพ

3) ทักษะด้านการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยการพัฒนาหลักสูตรที่สะท้อนอัตลักษณ์ของสถานศึกษาและสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้ การนิเทศ ติดตามและสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิทยฐานะของครู ตลอดจนส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยีที่จำเป็น โดยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต

4) ทักษะทางมนุษย์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการปรับตัว การสร้างความร่วมมือ การจูงใจ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การยอมรับความแตกต่างด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการทำงาน ตลอดจนการแสดงความจริงใจ การมีอารมณ์ขัน การมองโลกในแง่ดี การใช้ดุลยพินิจ การรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์

5) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพรวมและความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์กร โดยสามารถวางแผน ตัดสินใจ สั่งการ ควบคุม ประสานงาน และบริหารทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร การวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร พฤติกรรมมนุษย์ ปรัชญาองค์กร นโยบาย สภาพการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ตลอดจนการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

6) ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการฟัง พูด อ่าน เขียน และสรุปประเด็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ การนำเสนอข้อมูลในที่ประชุมและในที่สาธารณะ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา ตลอดจนการเจรจา ต่อรอง โน้มน้าว และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

7) ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากร เพื่อนำไปสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผ่านการอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการบริหารความขัดแย้ง การสร้างขวัญและกำลังใจ การยกย่องชมเชย การให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนบุคลากรทุกระดับ

8) ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสมัยใหม่ในการพัฒนางานและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการตัดสินใจและการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ ไลน์ และเฟซบุ๊ก

ไกรศร เจียมทอง (2561) ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลปะ มีความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมทางการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1) ทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารอย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ และเข้าใจง่าย ทั้งการพูดและการเขียน สามารถสรุปประเด็น เจรจาต่อรอง และนำเสนอความคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับบุคคล กลุ่ม และที่สาธารณะ รวมทั้งสามารถใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศในอาเซียน ตลอดจนใช้เทคโนโลยีและช่องทางที่หลากหลายในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาสู่ชุมชนและองค์กรภายนอก

2) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบ คิดเชิงวิเคราะห์ และคิดอย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหา ตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ และเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความยืดหยุ่น ให้คุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การยอมรับซึ่งกันและกัน และเปิดรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย

4) ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคนิค แนวคิด วิธีการ และกระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ การระดมความคิดเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรม มีเทคนิคการสื่อสารและการนำเสนออย่างมืออาชีพ รวมถึงการใช้เครื่องมือ สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ลักษณะการประพฤติตนของผู้บริหารที่ยึดมั่นในศีลธรรม หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นให้แก่ครู นักเรียน และบุคคลทั่วไป โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

6) ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนโอกาสไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ นำข้อผิดพลาดมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) กล่าวว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยทักษะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเผชิญและแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดระบบงานที่เหมาะสมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็น มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2) ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารและติดต่อประสานงานโดยใช้ภาษาต่างประเทศได้อย่างเหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถมองเห็นและยอมรับความแตกต่างด้านความสามารถและวัฒนธรรมของบุคลากร ตลอดจนสามารถประสานความร่วมมือในการทำงานเป็นหมู่คณะให้เกิดประสิทธิภาพ

3) ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีการนำแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าแสดงออก และแนะนำให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

4) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้คอมพิวเตอร์ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และอินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เปิดกว้างและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน มีการใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารงานที่เหมาะสม

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถชี้นำและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างกระตือรือร้นตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีจิตใจเอื้ออาทรและเป็นนักประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของผู้บริหารในการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยครอบคลุมการกำหนดวิสัยทัศน์ การคิดวิเคราะห์ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ตลอดจนความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1) ทักษะการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ และแยกแยะเนื้อหาสาระ รวมถึงกระบวนการส่งและแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อเท็จจริง สัญลักษณ์ ความคิด ความเห็น และประสบการณ์ระหว่างบุคคล จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยอาศัยการสื่อสารผ่านการพูด การเขียน และสื่อมัลติมีเดียอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการใช้เทคนิค วิธีการ และอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

2) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ผ่านการติดต่อสื่อสารด้วยกิริยาและวาจาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์อันดี มีความเข้าใจในความต้องการของบุคคล สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยตระหนักและยอมรับในความแตกต่างด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยึดหลักการยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน อันส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจ และความสามารถพื้นฐานในการใช้เครื่องมือ สื่อ และอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน ตลอดจนการพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานภายในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด

4) ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรยึดถือและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ อันนำไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จของหน่วยงาน

ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถสื่อสาร โน้มน้าว จูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น ความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

5) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสิ่งใหม่ โดยการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ ต่อยอด และพัฒนาความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดแนวคิดหรือผลงานที่มีความแปลกใหม่ ทันสมัย แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

สุพัตรา ผลประสาท (2566) กล่าวว่า ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ความเชี่ยวชาญ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินภารกิจด้านการบริหารจัดการในบริบทของศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารจำเป็นต้องบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยทักษะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดสารได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ตรงประเด็น และเข้าใจง่าย รวมถึงความสามารถในการเจรจาต่อรอง การโน้มน้าว และการนำเสนอความคิดเห็นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การสื่อสารบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันอย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การเผยแพร่ข้อมูล และการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้รับทราบอย่างถูกต้องและทั่วถึง

3) ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมการยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างความรักความสามัคคี ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของทีม รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ โดยนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่จำกัด สามารถคิดได้อย่างรวดเร็วและมีเหตุผลเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด มีความคิดนอกกรอบ

ไม่ยึดติดกับแนวคิดเดิม เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ตลอดจนมีความเชื่อมั่นในตนเองและความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา สามารถเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างฉับไว เด็ดขาด และถูกต้องบนพื้นฐานของข้อมูลจริง ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและมีเหตุผลที่เหมาะสม

พัฒนพงษ์ แสงพันธ (2566) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการงานของสถานศึกษา โดยอาศัยประสบการณ์และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปปรับใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความชำนาญที่เกิดจากการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจะนำไปสู่ความเชี่ยวชาญ ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยทักษะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการไปยังผู้ร่วมงานผ่านสื่อและช่องทางที่เหมาะสมกับบริบท วัฒนธรรม และสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน สามารถสื่อสารความคิด เจรจา และมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถให้คำแนะนำหรือชี้แนะบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and Creative Thinking Skill) หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบและคิดในรูปแบบใหม่ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ วิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว สามารถค้นหาสาเหตุของปัญหา ตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างน่าเชื่อถือ เชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนย่อยไปสู่ภาพรวมอย่างเป็นองค์รวม ตลอดจนเป็นแบบอย่างในการริเริ่มความคิดสร้างสรรค์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

3) ทักษะด้านเทคโนโลยีและการรู้เท่าทันดิจิทัล (Technological and Digital Literacy Skills) หมายถึง ความสามารถในการเลือกใช้และประยุกต์ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงสื่อออนไลน์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการพัฒนากระบวนการหรือระบบงานขององค์กร

ให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชนได้อย่างเป็นระบบ

4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยที่ดี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ สามารถรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ ตลอดจนประสานงานและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม

5) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Organizational Management Skills) หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงาน โครงการ กิจกรรม และทรัพยากรขององค์กรอย่างเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด ดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนและเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร และเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

Katz (2005) ได้นำเสนอ ทฤษฎีทักษะสามประการของแคทซ์ โดยอธิบายว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานเกี่ยวข้องกับสิ่งของ เครื่องมือ และกระบวนการบริหาร โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และเทคนิคเฉพาะด้าน ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน เช่น การจัดทำทะเบียนนักเรียน การจัดทำงบประมาณ การวางแผนการบริหารอาคารสถานที่ และการจัดชั้นเรียน เป็นต้น ในบริบทปัจจุบัน ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารยังครอบคลุมถึงทักษะการวางแผน ทักษะด้านกระบวนการกลุ่มและการสื่อสาร และทักษะด้านการจัดการและการจัดองค์การ

2) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เท่านั้น แต่รวมถึงภาวะผู้นำ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างทีมงาน และการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ เข้าใจผู้อื่น และสามารถประสานความร่วมมือเพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพรวมขององค์กรจากองค์ประกอบย่อย เห็นความเชื่อมโยงและความซับซ้อนภายใน

องค์กร สามารถบูรณาการส่วนต่าง ๆ ให้ทำงานสอดประสานกัน รวมทั้งมองเห็นจุดอ่อนหรือปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องสามารถเชื่อมโยงบริบทภายในองค์กรกับปัจจัยภายนอก เช่น นโยบาย สังคม การเมือง ชุมชน และทิศทางการพัฒนาของประเทศได้อย่างเหมาะสม

Hoyle English and Steffy (2005) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ทักษะที่นำไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21st Century School Leaders) โดยระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะสำคัญจำนวน 10 ประการ ได้แก่

1) ทักษะด้านการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Skills in Communication and Community Relations)

2) ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กร (Skills in Organizational Management)

3) ทักษะด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน (Skills in Instructional Management)

4) ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and Ethics of Leadership)

Weigel (2012) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Management Skills for the 21st Century ขณะที่ Avis Gaze (2016) ศึกษาและนำเสนอผลงานเรื่อง Preparing School Leaders: 21st Century Skills นอกจากนี้ National Association of Secondary School Principals (NASSP) (2013) ได้จัดทำหนังสือเรื่อง 10 Skills for Successful School Leaders (อ้างถึงใน กนิษฐา ทองสมุทร, 2561) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว สามารถสังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ดังนี้

1) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills)

2) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)

3) ทักษะด้านเทคโนโลยีและการรู้เท่าทันดิจิทัล (Technological and Digital Literacy Skills)

4) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Organizational Management Skills)

5) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills)

6) ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning Innovation Skills)

7) ทักษะการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results-Oriented Skills)

8) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills)

9) ทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Ethical and Moral Skills)

ตารางที่ 2.1

ผลการสังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการ / ทักษะ	Katz (2005)	Hoyle, English และ Steffy (2005)	Weigel (2012)	กรรณิกา เรดมอนด์ (2559)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560)	ไกรศร เจียมทอง (2561)	กณิษฐา ทองสมุทร (2561)	มนตาทิพย์ นามนุ (2561)	สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564)	อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564)	พัฒนพงษ์ แสงพันธ	สุพัตรา ผลประสาท (2566)	ความถี่
ทักษะการสื่อสาร		√	√	√		√	√	√	√		√	√	9*
ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล			√		√	√	√	√	√	√	√	√	9*
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	√		√		√	√	√	√	√		√		8*
ทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์			√	√		√		√	√		√	√	7*
ทักษะการบริหารจัดการองค์การ		√	√				√	√			√		5*
ทักษะด้านภาวะผู้นำ				√	√				√	√			4
ทักษะด้านเทคนิค	√				√	√	√						4
ทักษะด้านการเรียนการสอน		√			√		√						3
ทักษะด้านนวัตกรรม			√			√				√			3
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	√						√						2
ทักษะการทำงานเป็นทีม			√				√					√	3
ทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม		√	√										3
ทักษะการแก้ปัญหา			√									√	2
ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรม										√			1
ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน										√			1

จากการสังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ้งมีทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ตรงกันประกอบนักวิชาการทางด้านการศึกษาดังนี้ Katz (2005) Hoyle, English และ Steffy (2005) Weigel (2012) ศศิตา เพลินจิต (2558) กรรณิกา เรดมอนด์ (2559) พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ไกรศร เจียมทอง (2561) กณิษฐา ทองสมุทร (2561) มนฑาทิพย์ นามนุ (2561) สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) พัฒนพงษ์ แสงพันธ (2566) สุพัตรา ผลประสาท (2566) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป จะได้ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้

1) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับส่งสารอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการฟัง พูด อ่าน เขียน หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสาร โดยสามารถถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และความรู้สึกให้ผู้อื่นเข้าใจตรงกัน ชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์การ รวมถึงการเจรจาและการประสานงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

มนฑาทิพย์ นามนุ (2561) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและการตอบสนองที่สอดคล้องกัน อันนำไปสู่ความร่วมมือ ความชัดเจนในการมอบหมายงาน ความสามารถในการเจรจาต่อรอง การโน้มน้าวจูงใจ และการให้คำแนะนำแก่บุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กณิษฐา ทองสมุทร (2561) กล่าวว่า ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการฟัง พูด อ่าน เขียน และสรุปประเด็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ การนำเสนอข้อมูลในที่ประชุมและในที่สาธารณะ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา ตลอดจนการเจรจา ต่อรอง โน้มน้าว และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ทักษะการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ และแยกแยะเนื้อหาสาระ รวมถึงกระบวนการส่งและแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อเท็จจริง สัญลักษณ์ ความคิด ความเห็น และประสบการณ์ระหว่างบุคคล จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยอาศัยการสื่อสารผ่านการพูด การเขียน และสื่อมัลติมีเดียอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการใช้เทคนิค วิธีการ และอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skill) หมายถึง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ทั้งภายในทีมองค์กร และกับผู้เกี่ยวข้องภายนอก อันประกอบด้วยความเข้าอกเข้าใจ การมีอารมณ์ขัน การจัดการความขัดแย้ง การสร้างความร่วมมือ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงคุณค่าความแตกต่างและความหลากหลายของบุคคล

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้และความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม การสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี การประสานงาน และการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานภายในมหาวิทยาลัย

มนฑาทิพย์ นามนุ (2561) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่น และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารควรมีความเข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดี เสริมสร้างความร่วมมือภายในสถานศึกษา รวมถึงการประสานงานและการให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม

กณิษฐา ทองสมุทร (2561) กล่าวว่า ทักษะทางมนุษย์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการปรับตัว การสร้างความร่วมมือ การจูงใจการให้เกียรติซึ่งกันและกัน การยอมรับความแตกต่างด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการทำงาน ตลอดจนการแสดงความจริงใจ การมีอารมณ์ขัน การมองโลกในแง่ดี การใช้ดุลยพินิจ การรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์

3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล(Technological and Digital Literacy Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลอย่างปลอดภัย มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทงาน รวมถึงการจัดการเครื่องมือสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ การจัดการองค์การ และการแก้ปัญหาอย่างทันสมัย ผู้ที่มีทักษะนี้จะไม่เพียงแค่ใช้งานเทคโนโลยีได้ แต่ยังเข้าใจถึงผลกระทบและขีดจำกัดของเทคโนโลยีในการนำไปประยุกต์ใช้จริงด้วย

อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) กล่าวว่า ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้คอมพิวเตอร์ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และอินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร

เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) กล่าวว่า ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถพื้นฐานในการใช้เครื่องมือ สื่อ และอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ตโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชนตลอดจนการพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานภายในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด

Katz (2005) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้และความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในด้านวิธีการ กระบวนการดำเนินงาน และเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน

4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์(Critical and Creative Thinking Skill) หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ ข้อมูล หรือปัญหาอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งสามารถนำความคิดเดิมและความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ตัดสินใจหรือพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม ๆ

มนฑาทิพย์ นามนุ (2561) กล่าวว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์และตีความข้อมูลได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ เชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนย่อยไปสู่ภาพรวม สามารถคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจโดยใช้แนวทางใหม่ ๆ ตลอดจนเป็นแบบอย่างและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการริเริ่มความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ไกรศร เจียมทอง (2561) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบ คิดเชิงวิเคราะห์ และคิดอย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหา ตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ และเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) กล่าวว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสิ่งใหม่ โดยการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ ต่อยอด และพัฒนาความคิดนอกกรอบ

อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดแนวคิดหรือผลงานที่มีความแปลกใหม่ ทันสมัย แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

5) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management) หมายถึง ทักษะการบริหารจัดการองค์การ คือ ความสามารถในการวางแผน ประสานงาน ควบคุม และประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรสารสนเทศและเวลาให้เหมาะสม การจัดระบบการทำงาน กำหนดนโยบาย และการพัฒนาระบบการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร

กณิษฐา ทองสมุทร (2561) กล่าวว่า ทักษะการบริหารจัดการองค์การ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากร เพื่อนำไปสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผ่านการอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการบริหารความขัดแย้ง การสร้างขวัญและกำลังใจ การยกย่องชมเชย การให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนบุคลากรทุกระดับ

มนฑาทิพย์ นามนุ (2561) กล่าวว่า ทักษะการบริหารจัดการองค์การ หมายถึง ความสามารถในการวางแผน จัดองค์การ และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ครอบคลุมการบริหารโครงการ กิจกรรม ทรัพยากร และงบประมาณ รวมทั้งการปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Weigel (2012) กล่าวว่า ทักษะการบริหารจัดการองค์การ หมายถึง ทักษะการบริหารจัดการองค์การ คือ ความสามารถในการวางแผน ประสานงาน ควบคุม และประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรสารสนเทศและเวลาให้เหมาะสม การจัดระบบการทำงาน กำหนดนโยบาย และการพัฒนาระบบการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ โดยอาศัยการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่แตกต่างกันเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้ ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management)

2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษาสำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

บริบทของกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ ณ 869 ถนนลาดหญ้า แขวงคลองสาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร 10600 มีหน้าที่บริหารและกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถมศึกษา-มัธยมศึกษา) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดำเนินงานตามกรอบนโยบายของรัฐและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และระเบียบการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งประกาศที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างราชการของหน่วยงาน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2565)

1.ขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบ

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครรับผิดชอบดูแล โรงเรียนและสถาบันการศึกษา 437 แห่ง ครอบคลุมทุกเขตของกรุงเทพมหานคร ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมถึงพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีนักเรียนรวมประมาณ 261,160 คน และครูรวมประมาณ 14,535 คน สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครทำหน้าที่วางแผน บริหาร และกำกับดแลการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และกลุ่มประชากร

2.หน้าที่หลัก

2.1 วางแผนนโยบายและกำกับดูแลการจัดการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับนโยบายแห่งชาติ

2.2 พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลย์และนวัตกรรมทางการศึกษา

2.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะวิชาชีพ และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.4 ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา และโอกาสทางการศึกษาสำหรับเด็กทุกกลุ่ม

2.5 ประเมิน ติดตาม และปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

3.วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มุ่งเป็นองค์กรชั้นนำด้านการศึกษา มีคุณภาพ มาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมเมืองและสากล

3.1 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้มีความรู้ทักษะ และคุณธรรม พร้อมสำหรับการแข่งขันในศตวรรษที่ 21

3.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ เป็นมืออาชีพ และรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

3.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และวิธีการสอนที่ทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

3.4 สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค

4.เป้าประสงค์

4.1 นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียม มีคุณภาพ และพร้อมเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะและจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถพัฒนาการสอนให้ทันยุคสมัย

4.3 ระบบการบริหารของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

4.4 สนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการศึกษา พร้อมพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรัตลอดชีวิต

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครได้นำแนวทางและนโยบายจากรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาปรับใช้เป็นนโยบายหลักขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีระบบ มีผู้นำและ บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมดำเนินงาน สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครได้ทำการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร พร้อมทั้งกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการ พัฒนาการจัดการศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผล ตรงตามความต้องการของนักเรียนและสังคม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานผลการวิจัยพบว่า (1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และ (2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามเพศและขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นแนวทางในการส่งเสริมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอิทธิพลต่อการเกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (2) ศึกษาระดับการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา และ (4) พัฒนาสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีผลการวิจัยพบว่า (1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน (2) ระดับการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ (3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พัฒนพงษ์ แสงพันธ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พส สมบูรณ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และ 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากโปรแกรม G*Power จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรข้าราชการครูในแต่ละอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่าเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษามีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านวิสัยทัศน์ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล 2) การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้ของครู การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นที่ผู้เรียนสำคัญ การวัดและประเมินผล การกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ และการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้ 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง และ 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล และทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ตามลำดับ และร่วมกันทำนายการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างประเทศ

Kindred (1975) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารโรงเรียน โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ขาดทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านความคิด (conceptual skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skill) และทักษะด้านเทคนิค (technical skill) มักประสบปัญหาในการบริหารจัดการ อาทิ การเกิดอคติในการตัดสินใจ การขาดเป้าหมายที่ชัดเจน การขาดคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสม การขาดแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการก่อให้เกิดบรรยากาศของความขัดแย้งภายในองค์กร

Hommes and Vander Molen (2012) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลของการฝึกทักษะการสื่อสารด้วยตนเองต่อความสามารถของบุคคล แรงจูงใจ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การฝึกทักษะการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยบุคคลที่มีทักษะการสื่อสารที่ดีสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ นอกเหนือจากความสามารถด้านพฤติกรรมพื้นฐาน ในการศึกษานี้ แรงจูงใจถูกกำหนดให้เป็นผลลัพธ์จากการได้รับการฝึกอบรมด้านทักษะการสื่อสาร รวมถึงความคาดหวังต่อผลที่เกิดจากการนำทักษะดังกล่าวไปใช้ ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมควบคู่กับประสบการณ์ในสถานการณ์จริงมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจของผู้เข้าร่วม นอกจากนี้ การให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกอย่างเหมาะสมในกระบวนการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการสร้างแบบจำลองและการแสดงบทบาทสมมติ ยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมสามารถประยุกต์ใช้ทักษะการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น

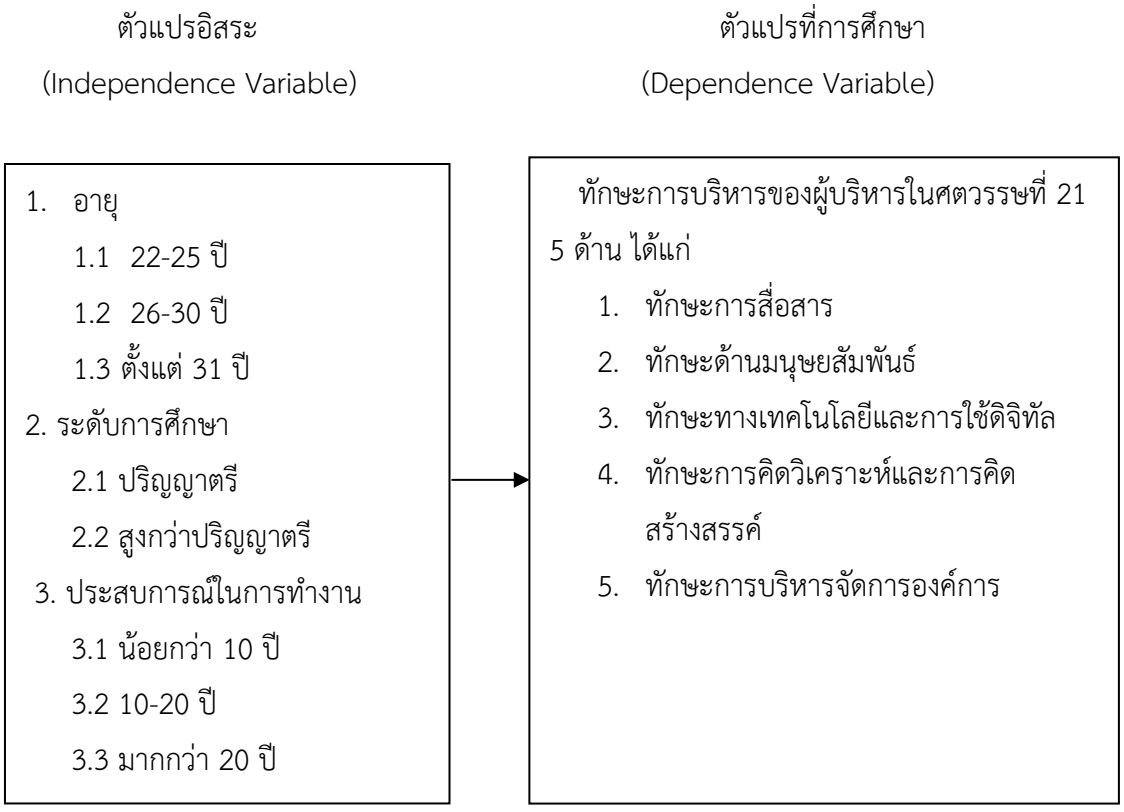
สรุปได้ว่า งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับทักษะและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สะท้อนให้เห็นตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์ การสื่อสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมจริยธรรม การมีวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยี และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยทักษะดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือการพัฒนาองค์กรโดยรวมนอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในหลายงานวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ไม่ส่งผลให้การรับรู้ต่อทักษะหรือคุณลักษณะของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นบางกรณีที่ประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของครูผู้สอน ทั้งนี้ งานวิจัยยังเน้นย้ำว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพัฒนาทักษะการบริหารอย่างต่อเนื่อง ปรับกระบวนทัศน์ด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และสร้างเครือข่ายหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานศึกษาที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้อง ประกอบด้วย Katz (2005) Hoyle, English และ Steffy (2005) Weigel (2012) กรรณิกา เรดมอนด์ (2559) พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ไกรศร เจียมทอง (2561) กณิษฐา ทองสมุทร (2561) มนฑาทิพย์ นามนุ (2561) สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) พัฒนพงษ์ แสงพันธ (2566) สุพัตรา ผลประสาท (2566) เพื่อนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1

กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 3
วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนก อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 386 คน จาก 8 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 196 คน จาก 8 โรงเรียน ได้มาจากการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970) แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน (Stratified Random Sampling)

3.1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาดำเนินการเลือกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน ดังนี้

3.1 กำหนดขนาดของการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 196 คน จาก 8 โรงเรียน

3.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

3.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการจับสลากรายชื่อกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวนที่กำหนดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม

โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1.โรงเรียน คลองกุ่ม (เสรีไทยอนุสรณ์)	18	57	75	9	29	38
2.โรงเรียน คลองลำเจียก (หวังทองบำรุง)	7	23	30	4	11	15
3.โรงเรียน ประภาสวิทยา	6	20	26	3	10	13
4.โรงเรียน พิชัยพัฒนา	7	33	40	4	16	20
5.โรงเรียน แย้มจาดวิชชานุสรณ์	13	73	86	7	37	44
6.โรงเรียน วัดนวลจันทร์	10	23	33	5	12	17
7.โรงเรียน วัดบางเตย	15	62	77	8	31	39
8.โรงเรียน วัดพิชัย	4	15	19	2	8	10
รวม	80	306	386	42	154	196

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาในครั้งนี้ สร้างขึ้นและพัฒนาจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม

3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างเครื่องมือการศึกษา ดังนี้

3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ธ (Likert’s five rating scale)

1.2 กำหนดนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

1.3 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

1.4 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตคำถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

1.5 สร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(Human relations skill) 3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)

5) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management) นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ธ (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

5 หมายถึง มีทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

1.6 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสิ้นแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คนตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ โดยประเมินความสอดคล้อง (IOC Index of item objective congruence) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบสอบถามโดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์

- 1 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์

และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น ระหว่าง 0.729

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด

196 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 น้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-test)

4. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 สถิติทดสอบค่าที แบบ Independent Samples t-test

2.2 สถิติทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

M	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที่
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Squares
df	แทน	ค่า Degree of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

(n=196)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ%
อายุ		
1. อายุ 22 – 25 ปี	70	35.71
2. อายุ 26 - 30 ปี	65	33.16
3. อายุ 31 ปีขึ้นไป	61	31.12
รวม	196	**100.00**
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	120	61.22
2. สูงกว่าปริญญา	76	38.77
รวม	**196**	**100.00**
ประสบหารณ์ในการทำงาน		
1. 1-10 ปี	90	45.91
2. 11-20 ปี	70	35.71
3. มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	36	18.36
รวม	**196**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่ครูมีอายุ 22-25 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ครูมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็น

ร้อยละ 61.22 และจำแนกตามขประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ครูมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 45.91

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ดังแสดงตารง ใน 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น			
	M	*SD*	แปลความ	อันดับ
1. ทักษะด้านทักษะการสื่อสาร	4.25	0.30	มาก	2
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.21	0.30	มาก	5
3. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.24	0.34	มาก	3
4. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	4.26	0.30	มาก	1
5. ทักษะการบริหารจัดการองค์การมีส่วนได้ส่วนเสีย	4.21	0.29	มาก	4
รวม	4.23	0.21	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก (M = 4.23, SD = 0.21) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีด้านเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก (M = 4.26, SD = 0.30) รองลงมา คือ ทักษะด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก (M = 4.25, SD = 0.30) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะการบริหารจัดการองค์การ อยู่ในระดับมาก (M = 4.21, SD = 0.30)

ตารางที่ 4.3

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านทักษะการสื่อสาร

ด้านทักษะการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น			
	M	*SD*	แปลความ	ระดับ
1.ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลและแนวคิดให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.23	0.58	มาก	4
2.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ	4.23	0.60	มาก	5
3.ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการสื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้รับสาร	4.24	0.54	มาก	3
4. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.58	มาก	1
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาและประสานงานเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย	4.25	0.53	มาก	2
รวม	4.25	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านทักษะการสื่อสาร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.25, *SD* = 0.30) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (*M* = 4.28, *SD* = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาและประสานงานเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย (*M* = 4.25, *SD* = 0.53) และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ (*M* = 4.23, *SD* = 0.60)

ตารางที่ 4.4

*ผลการวิเคราะห์ระดับ*ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 *สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์*

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น			
	M	*SD*	แปลความ	ระดับ
1. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.27	0.56	มาก	1
2. ผู้บริหารแสดงความเข้าอกเข้าใจและเคารพความแตกต่างของบุคคล	4.20	0.57	มาก	3
3. ผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.15	0.55	มาก	5
4. ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม	4.25	0.59	มาก	2
5. ผู้บริหารมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพของทีม	4.19	0.54	มาก	4
รวม	4.21	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.21, *SD* = 0.30) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (*M* = 4.27, *SD* = 0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (*M* = 4.25, *SD* = 0.59) และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (*M* = 4.15, *SD* = 0.55)

ตารางที่ 4.5

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
	M	*SD*	แปลความ	ระดับ
1. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.32	0.62	มาก	1
2. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจ	4.24	0.60	มาก	2
3. ผู้บริหารตระหนักถึงความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ	4.23	0.56	มาก	3
4. ผู้บริหารเข้าใจทั้งประโยชน์และข้อจำกัดของเทคโนโลยีในการทำงาน	4.22	0.61	มาก	4
5. ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทงาน	4.19	0.58	มาก	5
รวม	4.24	0.34	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก (M = 4.24, SD = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม (M = 4.32, SD = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจ (M = 4.24, SD = 0.60) และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทงาน (M = 4.19, SD = 0.58)

ตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น			
	M	*SD*	แปลความ	ระดับ
1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ	4.30	0.62	มาก	2
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจอย่างรอบคอบ	4.24	0.61	มาก	4
3. ผู้บริหารสามารถคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาได้	4.27	0.55	มาก	3
4. ผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาใหม่	4.17	0.58	มาก	5
5. ผู้บริหารสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานได้	4.30	0.56	มาก	1
รวม	4.26	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก (M = 4.26, SD = 0.30) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบและผู้บริหารสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานได้ (M = 4.30, SD = 0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาได้ (M = 4.27, SD = 0.55) และที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาใหม่ (M = 4.17, SD = 0.58)

ตารางที่ 4.7

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ

ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	ระดับความคิดเห็น			
	M	*SD*	แปลความ	ระดับ
1. ผู้บริหารสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างชัดเจน	4.23	0.55	มาก	2
2. ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	4.24	0.57	มาก	1
3. ผู้บริหารมีการติดตาม ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.59	มาก	5
4. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายหรือระบบการทำงานที่เหมาะสมกับองค์การ	4.21	0.61	มาก	3
5. ผู้บริหารปรับวิธีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์	4.19	0.55	มาก	4
รวม	4.21	0.29	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.21, *SD* = 0.29) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า (*M* = 4.24, *SD* = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างชัดเจน (*M*= 4.23, *SD* = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการติดตาม ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (*M* = 4.18, *SD* = 0.59)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.8-4.10

ตารางที่ 4.8

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21		n	*M*	*SD*
ทักษะด้านการสื่อสาร	อายุ 22-25 ปี	70	4.12	0.26
	อายุ 26-30 ปี	65	4.16	0.27
	อายุ 31 ปีขึ้นไป	61	4.49	0.24
	รวม	196	4.25	0.30
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	อายุ 22-25 ปี	70	4.07	0.21
	อายุ 26-30 ปี	65	4.15	0.31
	อายุ 31 ปีขึ้นไป	61	4.45	0.24
	รวม	196	4.21	0.30
ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	อายุ 22-25 ปี	70	4.10	0.27
	อายุ 26-30 ปี	65	4.15	0.34
	อายุ 31 ปีขึ้นไป	61	4.50	0.24
	รวม	196	4.24	0.34
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	อายุ 22-25 ปี	70	4.13	0.26
	อายุ 26-30 ปี	65	4.18	0.28
	อายุ 31 ปีขึ้นไป	61	4.47	0.23
	รวม	196	4.26	0.30
ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	อายุ 22-25 ปี	70	4.08	0.26
	อายุ 26-30 ปี	65	4.15	0.23
	อายุ 31 ปีขึ้นไป	61	4.43	0.25
	รวม	196	4.21	0.29
รวม	อายุ 22-25 ปี	70	4.10	0.11
	อายุ 26-30 ปี	65	4.16	0.19
	อายุ 31 ปีขึ้นไป	61	4.47	0.09
	รวม	196	4.23	0.21

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงสุด (*M* = 4.47 , *SD* = 0.09) รองลงมา คืออายุ 26-30 ปี (*M* = 4.16 , *SD* = 0.19) และต่ำสุด คือ อายุ 22-25 ปี (*M* = 4.10, *SD* = 0.11) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ทักษะด้านการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงสุด (*M* = 4.49 , *SD* = 0.24) รองลงมา คืออายุ 26-30 ปี (*M* = 4.16 , *SD* = 0.27) และต่ำสุด คือ อายุ 22-25 ปี (*M* = 4.12 , *SD* = 0.26)

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงสุด (*M* = 4.45 , *SD* = 0.24) รองลงมา คืออายุ 26-30 ปี (*M* = 4.15 , *SD* = 0.31) และต่ำสุด คือ อายุ 22-25 ปี (*M* = 4.07 , *SD* = 0.21)

3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงสุด (*M* = 4.50 , *SD* = 0.34) รองลงมา คืออายุ 26-30 ปี (*M* = 4.15 , *SD* = 0.34) และต่ำสุด คือ อายุ 22-25 ปี (*M* = 4.10 , *SD* = 0.27)

4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงสุด (*M* = 4.47 , *SD* = 0.23) รองลงมา คืออายุ 26-30 ปี (*M* = 4.18 , *SD* = 0.28) และต่ำสุด คือ อายุ 22-25 ปี (*M* = 4.13 , *SD* = 0.26)

5) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงสุด (*M* = 4.43 , *SD* = 0.25) รองลงมา คืออายุ 26-30 ปี (*M* = 4.15 , *SD* = 0.23) และต่ำสุด คือ อายุ 22-25 ปี (*M* = 4.08 , *SD* = 0.26)

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ

ตัวแปร		SS	df	MS	F	p-value
ทักษะด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	5.135	2	2.567	39.162*	.000
	ภายในกลุ่ม	12.652	193	0.066		
	รวม	17.787	195			
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	5.173	2	2.586	39.641*	.000
	ภายในกลุ่ม	12.593	193	0.065		
	รวม	17.766	195			
ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	6.206	2	3.103	37.500*	.000
	ภายในกลุ่ม	15.971	193	0.083		
	รวม	22.177	195			
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.218	2	2.109	31.588*	.000
	ภายในกลุ่ม	12.885	193	0.067		
	รวม	17.103	195			
ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4.379	2	2.189	35.713*	.000
	ภายในกลุ่ม	11.832	193	0.061		
	รวม	16.211	195			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.986	2	2.493	132.063*	.000
	ภายในกลุ่ม	3.643	193	0.019		
	รวม	8.629	195			

*p<.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา มีค่าสถิติ (F =132.063, p =.000) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ทักษะการสื่อสาร,ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์,ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล, ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์,ทักษะการบริหารจัดการองค์การ มีค่า (F =39.16, 39.64, 37.50, 31.59, 35.71, p =.000) ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

1.ทักษะการสื่อสาร	*M*	อายุ 22-25 ปี	อายุ 26-30 ปี	อายุ 31 ปีขึ้นไป
		4.12	4.16	4.49
อายุ 20-25 ปี	4.12	-	-	-
อายุ 26-30 ปี	4.16	0.04*	-	-
อายุ 31 ปีขึ้นไป	4.49	0.37*	0.33*	-
2.ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	*M*	4.07	4.15	4.45
อายุ 20-25 ปี	4.07	-	-	-
อายุ 26-30 ปี	4.15	0.09*	-	-
อายุ 31 ปีขึ้นไป	4.45	0.38*	0.30*	-
3.ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	*M*	4.10	4.15	4.50
อายุ 20-25 ปี	4.10	-	-	-
อายุ 26-30 ปี	4.15	0.05*	-	-
อายุ 31 ปีขึ้นไป	4.50	0.40*	0.36*	-
4.ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	*M*	4.13	4.19	4.47
อายุ 20-25 ปี	4.13	-	-	-
อายุ 26-30 ปี	4.19	0.05*	-	-
อายุ 31 ปีขึ้นไป	4.47	0.34*	0.29*	-

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

5.ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	*M*	อายุ 22-25 ปี	อายุ 26-30 ปี	อายุ 31 ปีขึ้นไป
		4.08	4.15	4.43
อายุ 20-25 ปี	4.08	-	-	-
อายุ 26-30 ปี	4.15	0.08*	-	-
อายุ 31 ปีขึ้นไป	4.43	0.35*	0.28*	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.10 ผลวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ทักษะด้านการสื่อสาร พบว่า คู่ที่ 1 ผู้บริหารและครูที่มีอายุ 22-25 ปี กับ อายุ 26-30 ปี คู่ที่ 2 อายุ 22-25 ปี กับ อายุ 31 ปีขึ้นไป คู่ที่ 3 อายุ 26-30 ปี กับ อายุ 26-30 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .04, .37 และ .33 ตามลำดับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า คู่ที่ 1 ผู้บริหารและครูที่มีอายุ 22-25 ปีกับ อายุ 26-30 ปี คู่ที่ 2 อายุ 22-25 ปี กับ อายุ 31 ปีขึ้นไป คู่ที่ 3 อายุ 26-30 ปี กับ อายุ 26-30 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .09, .38 และ .30 ตามลำดับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า คู่ที่ 1 ผู้บริหารและครูที่มีอายุ 22-25 ปี กับ อายุ 26-30 ปี คู่ที่ 2 อายุ 22-25 ปี กับ อายุ 31 ปีขึ้นไป ขึ้นไป คู่ที่ 3 อายุ 26-30 ปี กับ อายุ 26-30 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ .05, .40 และ .36 ตามลำดับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า คู่ที่ 1 ผู้บริหารและครูที่มีอายุ 22-25 ปี กับ อายุ 26-30 ปี คู่ที่ 2 อายุ 22-25 ปี กับ อายุ 31 ปีขึ้นไป คู่ที่ 3 อายุ 26-30 ปี กับ อายุ 26-30 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ .05, .34 และ .29 ตามลำดับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ พบว่า คู่ที่ 1 ผู้บริหารและครูที่มีอายุ 22-25 ปี กับ อายุ 26-30 ปี คู่ที่ 2 อายุ 22-25 ปี กับ อายุ 31 ปีขึ้นไป คู่ที่ 3 อายุ 26-30 ปี กับ อายุ 26-30 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ .08, .35 และ .28 ตามลำดับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		*M*	*SD*	t	p-value
ทักษะการสื่อสาร	ปริญญาตรี	4.11	0.25	.000*	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.47	0.25		
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ปริญญาตรี	4.08	0.25	.000*	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.43	0.25		
ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	ปริญญาตรี	4.07	0.28	.000*	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.51	0.22		
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	ปริญญาตรี	4.12	0.25	.000*	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.48	0.23		
ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	ปริญญาตรี	4.09	0.24	.000*	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.41	0.24		
รวม	ปริญญาตรี	4.09	0.12	.000*	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.46	0.10		

*p<.05

จากตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา มีความคิดเห็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าสถิติ (t =-24.09,p=.000) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการบริหารจัดการองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21		n	*M*	*SD*
ทักษะด้านการสื่อสาร	1-10 ปี	90	4.11	0.25
	11-20 ปี	70	4.31	0.32
	มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป	36	4.46	0.21
	รวม	196	4.25	0.30
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	1-10 ปี	90	4.07	0.21
	11-20 ปี	70	4.28	0.34
	มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป	36	4.44	0.23
	รวม	196	4.21	0.30
ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	1-10 ปี	90	4.08	0.27
	11-20 ปี	70	4.33	0.35
	มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป	36	4.47	0.26
	รวม	196	4.24	0.34
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	1-10 ปี	90	4.12	0.25
	11-20 ปี	70	4.32	0.28
	มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป	36	4.48	0.25
	รวม	196	4.26	0.30
ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	1-10 ปี	90	4.08	0.25
	11-20 ปี	70	4.27	0.26
	มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป	36	4.41	0.27
	รวม	196	4.21	0.29

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21		n	*M*	*SD*
รวม	1-10 ปี	90	4.09	0.11
	11-20 ปี	70	4.30	0.22
	มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป	36	4.45	0.09
	รวม	196	4.23	0.21

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมกษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 21 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงสุด (*M* = 4.45 , *SD* = 0.09) รองลงมา คือประสบการณ์การทำงาน11-20 ปี (*M* = 4.30 , *SD* = 0.22) และต่ำสุด คือ 1-10 ปี (*M* = 4.09, *SD* = 0.11) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ทักษะด้านการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 21 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงสุด (*M* = 4.46 , *SD* = 0.21) รองลงมา คือประสบการณ์การทำงาน11-20 ปี (*M* = 4.31 , *SD* = 0.32) และต่ำสุด คือ 1-10 ปี (*M* = 4.11 , *SD* = 0.25)

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 21 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงสุด (*M* = 4.44 , *SD* = 0.23) รองลงมา คือประสบการณ์การทำงาน11-20 ปี (*M* = 4.28 , *SD* = 0.34) และต่ำสุด คือ 1-10 ปี (*M* = 4.07 , *SD* = 0.21)

3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 21 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงสุด (*M* = 4.47 , *SD* = 0.26) รองลงมา คือประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (*M* = 4.33 , *SD* = 0.35) และต่ำสุด คือ 1-10 ปี (*M* = 4.08 , *SD* = 0.27)

4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 21 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงสุด (*M* = 4.48 , *SD* = 0.25) รองลงมา คือประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (*M* = 4.32 , *SD* = 0.28) และต่ำสุด คือ 1-10 ปี (*M* = 4.12 , *SD* = 0.25)

5) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 21 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงสุด (*M* = 4.41 , *SD* = 0.27) รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (*M* = 4.27 , *SD* = 0.26) และต่ำสุด คือ 1-10 ปี (*M* = 4.08 , *SD* = 0.25)

ตารางที่ 4.13

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร		SS	df	MS	F	p-value
ทักษะการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3.739	2	1.870	25.689*	.000
	ภายในกลุ่ม	14.047	193	0.073		
	รวม	17.787	195			
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.963	2	1.982	27.708*	.000
	ภายในกลุ่ม	13.802	193	0.072		
	รวม	17.766	195			
ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	4.675	2	2.337	25.773*	.000
	ภายในกลุ่ม	17.502	193	0.091		
	รวม	22.177	195			
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3.859	2	1.929	28.117*	.000
	ภายในกลุ่ม	13.244	193	0.069		
	รวม	17.103	195			
ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.163	2	1.582	23.395*	.000
	ภายในกลุ่ม	13.047	193	0.068		
	รวม	16.211	195			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.860	2	1.930	78.111*	.000
	ภายในกลุ่ม	4.769	193	0.025		
	รวม	8.629	195			

*p<.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา มีค่าสถิติ (F =78.11, p =.000) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะการสื่อสาร,ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์,ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล,ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์,ทักษะการบริหารจัดการองค์การ มีค่า (F =25.69, 27.71, 25.77, 28.12, 23.39, p =.000) ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

1.ทักษะการสื่อสาร	*M*	1-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
		4.11	4.31	4.46
1-10 ปี	4.11	-	-	-
11-20 ปี	4.31	0.21*	-	-
มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป	4.46	0.35*	0.15*	-
2.ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	*M*	4.07	4.28	4.44
1-10 ปี	4.07	-	-	-
11-20 ปี	4.28	0.21*	-	-
มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป	4.44	0.37*	0.16*	-
3.ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	*M*	4.08	4.33	4.47
1-10 ปี	4.08	-	-	-
11-20 ปี	4.33	0.25*	-	-
มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป	4.47	0.39*	0.14*	-

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

4.ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	*M*	1-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
		4.11	4.32	4.47
1-10 ปี	4.11	-	-	-
11-20 ปี	4.32	0.21*	-	-
มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป	4.47	0.36*	0.15*	-
5.ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	*M*	4.08	4.27	4.41
1-10 ปี	4.08	-	-	-
11-20 ปี	4.27	0.19*	-	-
มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป	4.41	0.33*	0.14*	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.14 ผลวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe’ ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ทักษะด้านการสื่อสาร พบว่า คู่ที่ 1 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่างน้อยกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง น้อยกว่า 10 ปีกับมากกว่า 21 ปี ขึ้นไป คู่ที่ 3 ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี กับ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ .21, .35 และ .15 ตามลำดับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า คู่ที่ 1 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่างน้อยกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง น้อยกว่า 10 ปีกับมากกว่า 21 ปี ขึ้นไป คู่ที่ 3 ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี กับ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ .21, .37 และ .16 ตามลำดับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า คู่ที่ 1 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างน้อยกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง น้อยกว่า

10 ปี กับ มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป คู่ที่ 3 ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี กับ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ .25, .39 และ .14 ตามลำดับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า คู่ที่ 1 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างน้อยกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง น้อยกว่า 10 ปี กับ มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป คู่ที่ 3 ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี กับ มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ .21, .36 และ .15 ตามลำดับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ พบว่า คู่ที่ 1 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างน้อยกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง น้อยกว่า 10 ปี กับ มากกว่า 21 ปี ขึ้นไป คู่ที่ 3 ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี กับ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ .19, .33 และ .14 ตามลำดับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษา

สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

1.1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีด้านเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ทักษะด้านการสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการบริหารจัดการองค์การ

1.1.1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านทักษะการสื่อสาร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาและประสานงานเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลกับแนวคิดให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ

1.1.2 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

1.1.3 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทงาน

1.1.4 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบและผู้บริหารสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีการเดิมๆ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาใหม่

1.1.5 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างชัดเจน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการติดตามควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา มีความคิดเห็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าสถิติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการบริหารจัดการองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา มีค่าสถิติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการบริหารจัดการองค์การ มีค่าทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และทักษะด้านการสื่อสารและทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบและผู้บริหารสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานได้ ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัฒนพงษ์ แสงพันธ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะด้านทักษะการสื่อสาร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการสื่อสารกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารช่วยให้การส่งต่อข้อมูลข่าวสารมีความรวดเร็วถูกต้อง และสามารถเข้าถึงบุคลากรได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการเลือกใช้ช่องทางและรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การประสานงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

มนฑาทิพย์ นามนุ (2561) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพัตรา ผลประสาท (2566) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรหลายฝ่าย ผู้บริหารที่สามารถสร้างความไว้วางใจ รับฟังความคิดเห็น ให้เกียรติผู้อื่น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ย่อมช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นว่าทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศ การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการบริหารงาน ผู้บริหารจึงต้องสามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนางานเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

1.4 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ สะท้อนให้เห็นว่าการคิดวิเคราะห์เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาปัญหาจากข้อมูลและข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน ก่อนตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางาน ซึ่งช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ การผสมผสานระหว่างความรู้ ประสบการณ์ และการคิดวิเคราะห์จึงช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณิกา เรดมอนด์ (2559) ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก

1.5 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ พบว่า โดยรวม มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ทั้งทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรทางเทคโนโลยี ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการวางแผน จัดสรร และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพยังช่วยลดความสูญเปล่า เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จึงควรมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และคำนึงถึงความคุ้มค่า เพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของของ Hoyle, English and Steffy (2005) ที่ได้กล่าวว่าทักษะการบริหารจัดการองค์กรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าทักษะทางด้านการบริหารจัดการองค์การ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่

มีระดับการศึกษา มีความคิดเห็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าสถิติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพิมล แก้วอุทัศน์ กานต์ เนตรกลาง (2564) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามทัศนะของครู ผลวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามทัศนะของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสุริยะ สมพร สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง และ ประกาศิต อานุภาพแสนยากร (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา มีค่าสถิติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา มีความคิดเห็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าสถิติ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารสามารถใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลวิจัยพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสุริยะ สมพร สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง และ ประกาศิต อานุภาพแสนยากร (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ และควรสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม

2.ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผู้บริหารมีการติดตาม ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทงาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาชีวศึกษา

บรรณานุกรม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). *การคิดเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ซัคเซส มีเดีย.

กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). *ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2*. [ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย] .มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร*. สืบค้นจาก http://www.ifd.or.th.

ไกรศร เจียมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32* . [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จริญญา เกษมศรี. (2560). *คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2*. [งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิราภา เพียรเจริญ. (2556). *บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี*.[วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย].มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, ณัชภิตษา เชาวนแช่มชื่น, ภัทรพร สุทธิรัตน์ และนรภรณ์ สโรดม. (2568). การพัฒนากระบวนการสร้างเสริมศิลปะการสอนโดยใช้การศึกษาบทเรียนร่วมกันสำหรับนักศึกษาครู. *วารสารครุพิบูล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 12(2), 54-67.

ชาญชัย อภิสมาจาร. (2551). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

เตือนใจ ไพคำนาม. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามความคิดของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธงชัย สันติวงษ์. (2563). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

ธีระ รุญเจริญ. (2562). *ทิศทางการจัดการศึกษาเรียนรู่สู่การศึกษา 4.0 ในยุคดิจิทัล. ในจิณณวัตร ปะโคทัง (บรรณาธิการ), รวมบทความการบริหารการศึกษากับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษาในยุคดิจิทัล ชุดที่ 1*. อุบลราชธานี: ห้างหุ้นส่วนจำกัดวิทยาการพิมพ์1973.

บรรยงค์ โตจินดา. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รวมสาสน์ (1997).

ประภาศิริ สุรพนัธ์. (2550). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันตก* มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประเวศ วะสี. (2565). *การศึกษาและการพัฒนาสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2563). *การบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

พัฒนพงษ์ แสงพันธ์. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น*.[วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหมงกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2564). *เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560) *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภัทรินภร พันเดช. (2566). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทศันะของครูผู้สอนเครือข่ายตลิ่งชัน สำนกังานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. [ค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รัตนา กาญจนพันธุ์.(2564) *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4* .มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วราภรณ์ รุ่งตระการ. (2568). วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธีระฟิลม์และไซเท็กซ์จำกัด.

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ .(2558). *การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไทยในยุค New Normal. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 44(2), 1-15.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545).*หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา (พิมพ์ครังที 1) ในโครงการประกวด ตำรา ครบรอบ 36 ปี*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ศิริ ถีอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา.(พิมพ์ครั้งที่ 2)*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล. (2552). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สดุดีจีระออน. (2561). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย4.0 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์.บัณฑิตวิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2566). *การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.

สมชาย วัฒนชัย. (2566). *การกำกับติดตามและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, กมลทิพย์ ผลพันธิน, และมาลินี ยมจินดา. (2561). *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2563). *การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาน อัศวภูมิ. (2554). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่4)*. อุบลราชธานี : หจก.อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สัตตบุษย์ โพธิรุท. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21* . [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.

สุพรรษา ไตรรัตน์. (2562). *การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี*. อุบลราชธานี.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 2562.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุภางค์ จันทวานิช. (2565). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 26 (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภัค ยมพุก. (2558). *การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4*. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2567). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาทักษะการคิดออกแบบของนักศึกษา*.ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุพัตรา ผลประสาท. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สุริยะ สมพร สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง และประกาศิต อานุภาพแสนยากร (2564) *ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3* สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

หาดแก้ว ทองขาว. (2558). *วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อติกาญจน์ ศรีสังข์.(2564). *ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อนุชิต สุขกสิ (2560). *การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจัดหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อัจฉรา จงดี. (2560). *การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

อัจฉรา จงดี. (2560). *การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด* [วิยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อารีพันธ์ มณี. (2564). *เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2563). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: เอส ดี เพรส.

อาคม วัดไธสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำการบริการการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2*. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เอกพล กาญจนสำเริง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหารกิจการลูกเสือ ตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1*. [วิทยานิพนธ ครุศาสตรมหาบัณฑิตสุราษฎรธานี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

Drake, T.L, and Roe, W.H. (1996). *The Principal Ship. 3rd ed*. New York : Macmilan.

Hoyle, J. R., English, F. W. and Steffy, B .E. (2005). *Skills for Successful 21st Century School Leaders: Standards for Peak Performers*. American Association of School Administrators, Arlington.

Harris, B.M. (1985). *Supervision Behavior in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Katz, R. L. (2005). *Skills of an effective administrators*. Harvard Business Review.

Kindred, L. (1975). *School public relation*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.Rice, W. L. (1971). Leadership behavior of elementary school principals and teacher in five central savannah river area school districts in Georgia. *Dissertation Abstract International*, 46, 378A.

Weigel. (2012). *Management Skills for the 21st Century: Avis Gaze /Preparing School Leaders: 21st Century Skills And NationalAssociation of Secondary School Principals (NASSP)*. [n.p.].

Watson (2000) Watson, Samy Hanna. "*Leadership Requirements in the 21st Century :The Perceptions of Canadian Private Sector Leaders," Dissertation Abstracts International*. 13(1) : 43-57, 2000.

Sergiovanni, T.J. (2009) Building Community in Schools. Jossey-Bass, San Francis-co.

Hoy, W. K., & C. G. Miskel. (2013). *Educational Adminnistration (6th ed.)*. Singapore: McGraw-Hill.

Bush, T. (2011). *Theories of Educational Leadership and Management (4th ed.)*.Sage.

Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2016). *Shaping School Culture. Wiley*.

Hallinger, P. (2018a). *Bringing Context Out of the Shadows of Leadership*. Educational Management Administration & Leadership, 46, 5-24.https://doi.org/10.1177/1741143216670652