การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

DEVELOPMENT OF INDICATORS OF FUTURE LEADERSHIP SKILLSFOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES IN THE NORTHEASTERN REGION

อภิสมา โยธาภักดี[1,*], ชิษณพงศ์ ศรจันทร์[2] และ พิมพ์อร สดเอี่ยม[2]
Apisama Yotapukdee[1,*], Chissanapong Sonchan[2] and Pim-on Sod-ium[2]

(**Received:** 6 Jun., 2026; **Revised:** 31 Jul., 2026; **Accepted:** 3 Aug., 2026)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต และ 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการประเมินความเหมาะสม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน เครื่องมือได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสม การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ การศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมโรงเรียนละ 2 คน จาก 933 โรงเรียน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 1,866 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 454 คน สุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต ได้แก่ (1) ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ (λ=0.97, CR=0.92, AVE=0.80) (2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง มี 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ (λ=0.97, CR=0.94, AVE=0.79) (3) ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ (λ= 0.95, CR=0.90, AVE=0.74) (4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ (λ= 0.89, CR=0.91, AVE=0.76) (5) ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ มี 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ (λ=0.86, CR=0.89, AVE=0.72) และ (6) ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ (λ=0.99, CR=0.89, AVE=0.72) และ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติดังนี้ χ^2=119.43, df=102, p=0.114, GFI=0.98, AGFI= 0.97 , CFI=1.00 ,RMR=0.01, RMSEA=0.02

คำสำคัญ: การพัฒนา, ตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย ประเทศไทย

[1] Ph.D. Student, Educational Administration, Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Sri Lanchang Campus, Loei Province, Thailand

[2] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย ประเทศไทย

[2] Education Administration Program, Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Sri Lanchang Campus, Loei Province, Thailand

***** Corresponding author. E-mail: apisama.yit@student.mbu.ac.th

Abstract

The study aimed to (1)develop indicators of future leadership skills and (2) to examine the goodness-of-fit of the structural relationship model of future leadership skill indicators with empirical data. This study employed a mixed-methods research design, consisting of qualitative and quantitative phases. The qualitative phase involved in-depth interviews and appropriateness assessments with nine key informants using semi-structured interview and appropriateness evaluation forms. The quantitative phase employed a survey research design. The population comprised one school administrator and one teacher from each of 933 schools, totaling 1,866 participants. A sample of 454 participants was selected through multistage random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using mean, percentage, standard deviation, and confirmatory factor analysis (CFA). The research findings revealed that1) the development of future leadership skill indicators comprised of (1) Influential leader skills, consisting of 3 sub-components and 10 indicators (λ=0.97, CR=0.92, AVE=0.80); (2) Powerful data analysis skills, consisting of 4 sub-components and 15 indicators (λ=0.97, CR=0.94, AVE=0.79); (3) Digital technology expertise skills, consisting of 3 sub-components and 10 indicators (λ=0.95, CR=0.90, AVE=0.74; (4) Effective communication skills, consisting of 3 sub-components and 10 indicators (λ=0.89, CR=0.91, AVE=0.76); (5) Effective team management skills, consisting of 3 sub-components and 11 indicators (λ=0.86, CR=0.89, AVE=0.72); and (6) Smart social skills, consisting of 3 sub-components and 10 indicators (λ=0.99, CR=0.89, AVE=0.72); and 2) the confirmatory factor analysis (CFA) of the structural relationship model of future leadership skill indicators for school administrators demonstrated a good fit with the empirical data well χ^2=119.43, df=102, p=0.114, GFI=0.98, AGFI=0.97 , CFI=1.00 ,RMR=0.01, RMSEA=0.02

Keywords: Development, Future Leader Skill Indicators, Confirmatory Factor Analysis

บทนำ

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน โลกได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ จากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศ สังคมแห่งโลกอนาคตแข่งขันกันโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน อันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่มุ่งพัฒนาให้มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรมและคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ดังนั้น ทักษะการทำงานจึงเป็น

ทักษะที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ควรจะปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความรู้ เทคโนโลยี อาชีพ และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป (พสุ เดชะรินทร์, 2560) จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีทักษะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม โดยการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้ประชาชนสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2561) ดังนั้น การศึกษาจึงต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทในอนาคต (Voogt & Pelgrum, 2005) โดยมุ่งพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ผู้ที่มีทักษะดังกล่าวจะสามารถปรับตัว เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน (ธิติ ธีระเธียร, 2565) ในบริบทนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะผู้นำแห่งอนาคต (The Future Leader Skill Indicators) เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง (Disruption) และนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้นำ คือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ พร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ (Huse, 1978) การพัฒนาผู้นำให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตทั้งด้านการเรียนรู้ และการดำเนินชีวิตนั้นจึงสำคัญอย่างยิ่ง ความท้าทายที่ผู้นำต้องเผชิญกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในขณะที่วิธีการที่ใช้พัฒนาผู้นำยังคงเหมือนเดิม (Petrie, 2014) ซึ่งผู้นำที่แท้จริงแห่งอนาคตนั้นต้องมีทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคตที่หลากหลาย ที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์รวม จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำแห่งอนาคตควรเรียนรู้ทักษะที่สำคัญ ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญที่กล่าวมา การศึกษานับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ เนื่องจากสังคมปัจจุบันอยู่ภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เทคโนโลยีสารสนเทศในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว การศึกษาต้องมีเป้าหมายใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของอนาคต ซึ่งเป้าหมายเหล่านี้ถูกเรียกว่า ทักษะอนาคต ซึ่งหมายรวมถึง องค์ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม ทักษะ และสมรรถนะ (World Economic Forum ,2020) ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำทางการศึกษาที่มีทักษะในการช่วยเตรียมผู้นำให้พร้อมสำหรับอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลก (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2560) ในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการ และการส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีทักษะผู้นำแห่งอนาคตที่เหมาะสม เพื่อรองรับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในยุคปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงของโลกส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับบทบาทจากการถ่ายทอดความรู้ไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างนวัตกรรม ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องก้าวสู่บทบาทผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ขับเคลื่อนนวัตกรรม และพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคดิจิทัล (OECD, 2018) และแม้งานวิจัยด้านทักษะผู้นำแห่งอนาคตจะมีอย่างต่อเนื่อง แต่ส่วนใหญ่มุ่งศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำหรือประยุกต์กรอบแนวคิดจากภาคธุรกิจ ขณะที่การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะยังมีจำกัด อีกทั้งตัวบ่งชี้ที่มีอยู่พัฒนาขึ้นภายใต้บริบทที่แตกต่างกัน จึงอาจไม่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน โดยเฉพาะในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีความหลากหลายของบริบทและความท้าทายในการบริหาร อีกทั้งยังไม่พบการตรวจสอบโมเดลตัวบ่งชี้ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความตรงเชิงโครงสร้างและสามารถนำไปใช้ในการประเมินและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นวัตกรรม และบริบทการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและรองรับความท้าทายในอนาคต ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความตรงเชิงโครงสร้าง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ติดตาม และประเมินศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนสนับสนุนการกำหนดนโยบายและการขับเคลื่อนการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทักษะผู้นำแห่งอนาคต หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเพื่อแสดงออกในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ทักษะที่ผู้นำจำเป็นต้องมีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ช่วยสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร สร้างทีมงานให้เข้มแข็งทำให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร ขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนให้เหมาะสมกับบริบทภารกิจของหน่วยงานตามที่คาดหวังอย่างต่อเนื่อง และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงผ่านการสร้างสรรค์นโยบาย กลไก และมาตรการเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิด Bernard Marr (Marr, 2022) เป็นกรอบแนวคิดหลัก ร่วมกับแนวคิดด้านภาวะผู้นำแห่งอนาคต ภาวะผู้นำดิจิทัล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากนั้นนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและจัดกลุ่มประเด็นที่มีสาระสำคัญสอดคล้องกัน จนได้องค์ประกอบหลักของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง 3) ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ 4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ และ 6) ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้รูปแบบ Exploratory Sequential Design (QUAL→QUAN) ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ กำหนดองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร (Documentary Study) ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำเนินการสังเคราะห์จัดทำร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต จัดกลุ่มตัวบ่งชี้ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน

- ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความเหมาะสม พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

- ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้เบื้องต้นจำนวน 66 ตัวบ่งชี้ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์การยอมรับไว้ที่ IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการประเมินพบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอสัมภาษณ์และขออนุญาตเก็บข้อมูล จากนั้นนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยไปสัมภาษณ์ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ดำเนินการโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งระบุประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำไปปรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) ปรับภาษาให้เหมาะสม และนำผลที่ได้มาจัดเป็นองค์ประกอบ และพัฒนาตัวบ่งชี้ จากนั้นวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมโรงเรียนละ 2 คน จาก 933 โรงเรียน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 1,866 คน จาก 17 เขตพื้นที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling)

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคต ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้แก่ แบบสำรวจรายการ (Checklist) และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคต การเก็บรวบรวมข้อมูลขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

- การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เพื่อให้ทราบลักษณะของตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน ค่าความโด่ง ค่าความเบ้ และระดับของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย จากนั้นวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้หรือไม่ โดยตรวจสอบค่าสถิติ ดังนี้ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ค่าดัชนี KMO วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ด้วยการพิจารณาค่าสถิติไคสแควร์ต้องมีค่า p-value > .05 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรม ลิสเรล LISREL

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยในระยะที่ 1 พบว่า องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคต มีดังนี้

1.1 ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (IL) มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) ผู้นำจากภายใน (IL1) มี 3 ตัวบ่งชี้ (2) ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (IL2) มี 3 ตัวบ่งชี้ และ (3) ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (IL3) มี 4 ตัวบ่งชี้

1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (PD) มี 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว (PD1) มี 3 ตัวบ่งชี้ (2) ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (PD2) มี 4 ตัวบ่งชี้ (3) การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน (PD3) มี 4 ตัวบ่งชี้ และ (4) เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง (PD4) มี 4 ตัวบ่งชี้

1.3 ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (DT1) มี 3 ตัวบ่งชี้ (2) รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (DT2) มี 4 ตัวบ่งชี้ และ (3) มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (DT3) มี 3 ตัวบ่งชี้

1.4 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ (EC1) มี 4 ตัวบ่งชี้ (2) ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง (EC2) มี 3 ตัวบ่งชี้ และ (3) การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน (EC3) มี 3 ตัวบ่งชี้

1.5 ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (ET) มี 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (ET1) มี 4 ตัวบ่งชี้ (2) การเพิ่มศักยภาพให้ทีมทำงานมีประสิทธิภาพ (ET2) มี 3 ตัวบ่งชี้ และ (3) การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (ET3) มี 4 ตัวบ่งชี้

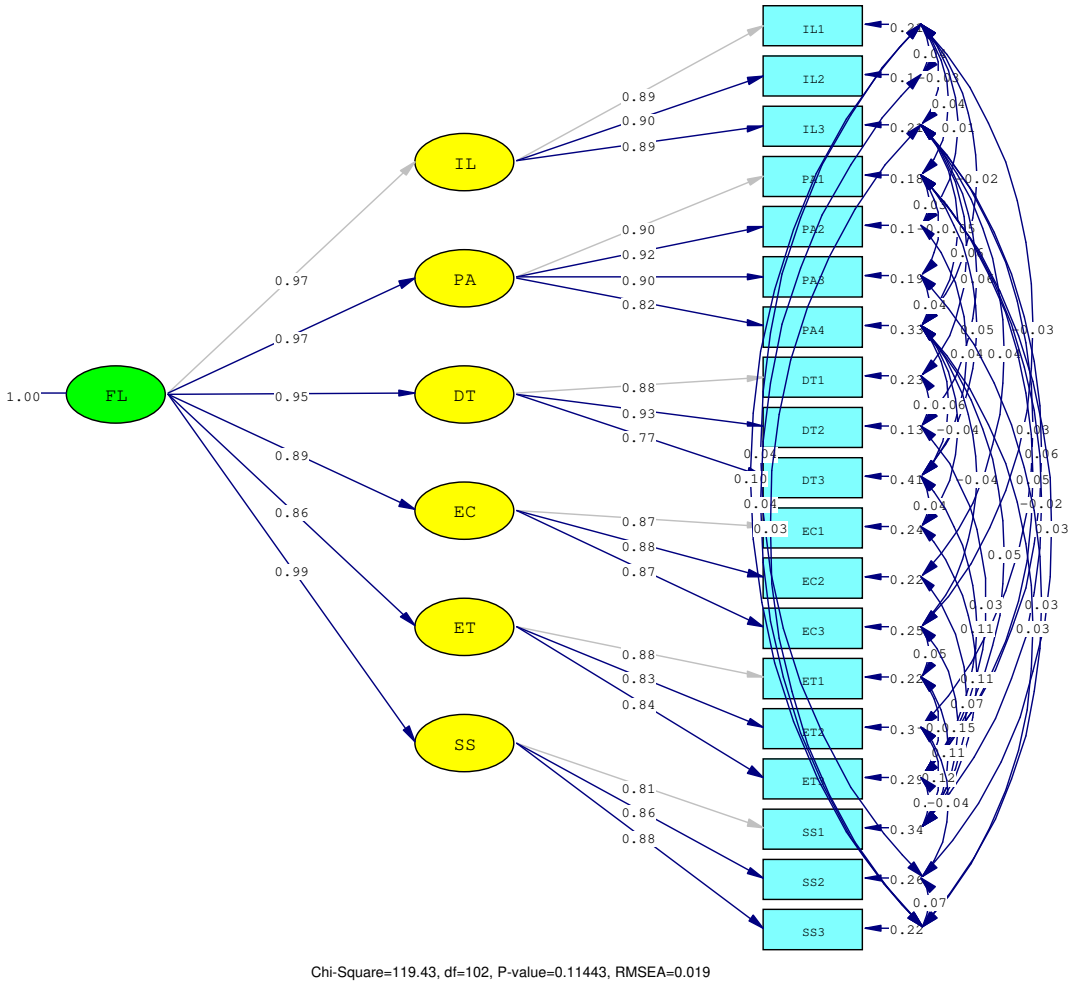
1.6 ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (SS) มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) ความฉลาดในการเข้าสังคม (SS1) มี 3 ตัวบ่งชี้ (2) ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม (SS2) มี 3 ตัวบ่งชี้ และ (3) การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง (SS3) มี 4 ตัวบ่งชี้

ตารางที่ 1 สรุปองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล	(1) ผู้นำจากภายใน (2) ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (3) ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง	(1) ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว (2) ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (3) การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน (4) เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง
3. ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล	(1) มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (2) รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (3) มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร
4. ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	(1) นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ (2) ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง (3) การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน
5. ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ	(1) ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (2) การเพิ่มศักยภาพให้ทีมทำงานมีประสิทธิภาพ (3) การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม
6. ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด	(1) ความฉลาดในการเข้าสังคม (2) ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม (3) การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยในระยะที่ 2 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับ

ข้อมูลเชิง ประจักษ์ โดยมีค่าสถิติดังนี้ χ^2 = 119.43, df=102, p=0.114, GFI= 0.98 ,AGFI= 0.97 , CFI=1.00 ,RMR= 0.01, RMSEA=0.02



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงคุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ของโมเดลตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต

องค์ประกอบ	λ	R^2	δ
	ρ_v = 0.75	ρ_c = 0.87	
IL	0.97**	0.95	0.05
PA	0.97**	0.94	0.06
DT	0.95**	0.90	0.10
EC	0.89**	0.79	0.21
ET	0.86**	0.74	0.26
SS	0.99**	0.99	0.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 แสดงการประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้องระดับดี	ค่าดัชนีในโมเดล	ระดับความสอดคล้อง
p-value (ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	0.114	ระดับดี
Chi-square/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	1.24	ระดับดี
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	0.01	ระดับดี
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	0.02	ระดับดี
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	1.00	ระดับดี
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	1.00	ระดับดี
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	1.00	ระดับดี
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	0.98	ระดับดี
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	0.97	ระดับดี

จากตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบ พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี แสดงว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การสรุปผลและอภิปรายผล

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป) สะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง 3) ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ และ 6) ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด เป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคต เช่น การศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ สร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำแห่งอนาคต ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้อย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Boun et al (2024) ที่ได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินทักษะในบริบทการศึกษา รวมถึงงานวิจัยของ รัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2562) ที่มุ่งเสริมสร้างทักษะการทำงานแห่งอนาคต และการศึกษาของ เจษฎา พลายชุมพล และคณะ (2566) ที่สะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า โมเดล

การวัดตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสถิติดังนี้ χ^2= 119.43, df=102, p=0.114, GFI= 0.98 ,AGFI= 0.97 , CFI=1.00 ,RMR= 0.01, RMSEA=0.02 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบสามารถอธิบายข้อมูลเชิงประจักษ์ได้อย่างเหมาะสม และสะท้อนว่าตัวบ่งชี้แต่ละตัวสามารถวัดองค์ประกอบที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้เป็นกรอบในการอธิบายทักษะผู้นำแห่งอนาคตได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับทางวิชาการ ผ่านกระบวนการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา รวมถึงการทดสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ตามหลักการทางสถิติอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลจากการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ได้จากแนวคิดทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้จริงอย่างกว้างขวาง และได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเชิงบริหารและทฤษฎีในการพิจารณาความสอดคล้องเหมาะสมของตัวบ่งชี้ รวมทั้งได้รับการพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา และเป็นนักวิชาการในระดับอุดมศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์อย่างมาก ในด้านการบริหารศึกษา ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) ที่อธิบายว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ศึกษา จากนั้นจึงดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทั้งในด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องกับโครงสร้างเชิงแนวคิด รวมถึงการนำวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติที่เหมาะสมมาใช้ตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความน่าเชื่อถือ สามารถใช้วัดและอธิบายตัวแปรที่ศึกษาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ยุทธชัย ดำรงมณี พฤทธิ์ และคณะ (2564) ที่ได้พัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนตามแนวคิดทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต และพบว่าองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นสามารถสะท้อนคุณลักษณะสำคัญของการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย เทพแสง และคณะ (2566) ที่อธิบายว่าทักษะแห่งอนาคตเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้นำในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์กร และการสร้างประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การแก้ปัญหา ความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการปรับตัว อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชุติเดช มั่นคงธรรม และชลิตา ตริยาวนิช (2566) ซึ่งพบว่าทักษะแห่งอนาคตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยเฉพาะทักษะด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม เทคโนโลยี และความรู้ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง และทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล เนื่องจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองแสดงให้เห็นว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ซึ่งทักษะทั้งสามด้านดังกล่าวเป็นลำดับแรก โดยมุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญสูงในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำโมเดลตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นกรอบในการประเมินศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ส่งเสริม และติดตามความก้าวหน้าของทักษะผู้นำแห่งอนาคตให้สอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

1.3 สถาบันผลิตและพัฒนาผู้บริหารทางการศึกษา สามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบหลักสูตรหรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำแห่งอนาคตให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยใช้ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นกรอบแนวทางในการสร้างและทดลองใช้โปรแกรมพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมและผลที่เกิดขึ้นต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกตการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถอธิบายลักษณะของทักษะผู้นำแห่งอนาคตได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการพัฒนาเครื่องมือประเมินทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง วางแผนพัฒนา และติดตามผลการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.4 ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อนำตัวบ่งชี้ทั้ง 66 ตัวไปทดลองใช้ในสถานศึกษาจริง พร้อมติดตามผลการนำไปใช้ในระยะยาว เพื่อศึกษาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการประยุกต์ใช้ตัวบ่งชี้ดังกล่าวในบริบทการบริหารสถานศึกษา

2.5 ควรมีการศึกษายืนยันโมเดลตัวบ่งชี้กับกลุ่มตัวอย่างในบริบทอื่น เช่น สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาเอกชน หรือสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลและขยายผลการนำไปใช้ในบริบททางการศึกษาที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษา ดุษฎีวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข จนสามารถศึกษาสำเร็จและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

เจษฎา พลายชุมพล, ประพันธ์ศักดิ์ ตวงสุวรรณ และพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ. (2566). สภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 13*(2), 177 – 189.

ชุติเดช มั่นคงธรรม และชลิตา ตริยาวนิช. (2566). ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้และการศึกษาทั่วไป, 1*(2), 21 – 33.

ธิติ ธีระเธียร. (2565). *ทักษะแห่งอนาคตคืออะไร? มีเทรนด์ทักษะใดบ้างที่ควรรู้?.* สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2567 จาก https://www.starfishlabz.com/blog/564

พสุ เดชะรินทร์. (2560). *สถาบันการศึกษาก็ถูก disrupt ไม่ใช่แต่เพียงองค์กรธุรกิจ.* สืบค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2567 จาก https://www.isranews.org/content-page/item/56706-cu-56706.html

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). *ผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุทธชัย ดำรงมณี, พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยตามแนวคิดทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18*(1), 461 – 476.

รัตนา ปฏิสนธิเจริญ. (2562). การเสริมสร้างทักษะการทำงานแห่งอนาคตสำหรับนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 8*(3), 1031 – 1044.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2554). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบทวิเคราะห์.* อักษราการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2559/2560: แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570).* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สมชาย เทพแสง, อัจฉริยา เทพแสง, กันต์ฐมณีญา นฤโฆษกิตติกีรติ และเสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร. (2566). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตของผู้เรียนในยุคดิจิทัล. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา, 2*(2), 17 - 32.

Boun, K., Makmee, P. & Wongupparaj, P. (2024). Development of Future Skills Assessment Criteria for Undergraduate Students in Cambodia: Mixed Methods Research. *The Journal of Behavioral Science, 19*(3), 104 – 119.

Huse, E. F. (1978). *Organization Development and Change*. West Publishing Company.

Marr, B. (2022). *Future Skills: The 20 Skills and Competencies Everyone Needs to Succeed in A Digital World.* John Wiley & Sons.

OECD. (2018). *The Future of Education and Skills: Education 2030.* OECD Publishing. doi: https://doi.org/10.1787/54ac7020-en

Petrie, N. (2014). *Future Trends in Leadership Development: A White Paper.* Center for Creative Leadership.

Voogt, J. & Pelgrum, H. (2005). ICT and Curriculum Change. *Human Technology: An Interdisciplinary Journal on Humans in ICT Environments, 1*(2), 157 – 175. doi: https://doi.org/10.17011/ht/urn.2005356

World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020.* World Economic Forum.