

การพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

THE DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS' SKILLS IN THE 21ST- CENTURY BASED ON THE THREEFOLD TRAINING IN SCHOOLS UNDER THE PHETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

¹ปนัดดา โพธิ์เส็ง Panadda Phoseng ²วรกฤต เกื้อนช้าง Worrakrit Thuenchang

³ทนง ทศไกร Thanong Thosagai

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: panaddafang.0743@gmail.com

Article Received: July 22, 2026. Revised: August 28, 2026. Accepted: August 30, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ การให้กำลังใจ การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ การเป็นแบบอย่าง และด้านที่อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม และการท้าทายกระบวนการเดิม 2) แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ควรบูรณาการหลักธรรมเข้ากับทักษะการบริหารทั้ง 5 ด้านอย่างเป็นระบบ ดังนี้ (1) ด้านศีล ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส (2) ด้านสมาธิ ผู้บริหารต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีสติ และสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ และ (3) ด้านปัญญา ผู้บริหารต้องประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศ นวัตกรรม และเทคโนโลยีประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหา ทั้งนี้ การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้จะช่วยสร้างความสมดุลทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา อันนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: ทักษะ, ผู้บริหาร, ศตวรรษที่ 21, ไตรสิกขา

Abstract

This research article aims to 1) Study the current state of school administrators' 21st century skills in school, and 2) Identify guidelines for developing school administrators' 21st century skills based on the Threefold Training in schools under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3. This study employed a mixed-methods research design. For the quantitative research, data was collected using questionnaires from a sample of 300 school administrators and teachers, and analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. For the qualitative research, data was collected through interviews with 10 key informants and analyzed using content analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall state of 21st-century skills of school administrators under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 was at the highest level. When considering the five aspects individually, three aspects were at the highest level: encouraging others, enabling others to act, and modeling the way. The remaining two aspects were at a high level: inspiring a shared vision and challenging the process. 2) The guidelines for developing 21st century school administrators' skills based on the Threefold Training under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3, Buddhist principles should be systematically integrated into the five aspect of administrative skills as follows: (1) Sila (Morality): Administrators must serve as good role models and demonstrate morality, ethics, and transparency. (2) Samadhi (Concentration): Administrators must possess emotional maturity, mindfulness, and the ability to foster a collaborative atmosphere. (3) Panya (Wisdom): Administrators must apply information, innovation, and technology for decision-making and problem-solving. Ultimately, applying Threefold Training helps create a balance in behavior, mind, and intellect, leading to effective and sustainable school administration in the digital era.

Keywords: Skills, Administrators, 21st Century, The Threefold Training

บทนำ

การศึกษาในยุคปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในวงการการศึกษาทั้งในระดับนานาชาติและระดับประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในบริบทของประเทศไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็น "มนุษย์ที่สมบูรณ์" มีความรู้ คุณธรรมและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งการจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

จากการศึกษาของจากแนวคิดของเคาส์และโพสนเนอร์ ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพว่าผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ควรมีความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร สร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม กล้าท้าทายและพัฒนากระบวนการทำงานเดิม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยีและการศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรม ควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรมและภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน (Kouzes and Posner, 2017)

จากรายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2563 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการบริหาร และการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการขาดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน การไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการขาดภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ในขณะเดียวกันแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมโดยเฉพาะหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 1) ศีล (การควบคุมพฤติกรรม) 2) สมาธิ (การฝึกจิตใจให้มั่นคง) 3) ปัญญา (การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ) ได้รับการยอมรับว่าเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวมที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน หลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจและปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโธ, 2558)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหนองไผ่ อำเภอบึงสามพัน อำเภอวิเชียรและอำเภอศรีเทพ ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัดจำนวน 188 โรงเรียน มีนักเรียน 28,456 คน จากรายงานผลการนิเทศ ติดตามและ

ประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 พบว่า สถานศึกษาในสังกัดยังประสบปัญหาการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ขาดทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะการบริหารอารมณ์ (EQ) อีกทั้งยังพบปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน การไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2563) นอกจากนี้ จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีผลการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด โดยเฉพาะในประเด็นด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน และการใช้อำนาจของผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ 2563) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการบริหารจัดการและการขาดทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในขณะเดียวกัน จากการศึกษาการร้องของสุขุม หวานชะเอม เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่าการนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจและปัญญา อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สุขุม หวานชะเอม, 2562) อย่างไรก็ตามยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 อย่างเป็นระบบ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาทักษะดังกล่าว ในบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในศตวรรษที่ 21 และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 1,200 คน กำหนดขนาดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยจำแนกตามตำแหน่ง จำนวน 300 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา 10 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากวารสาร ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.924 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

สภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3	ระดับสภาพทักษะ			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การเป็นแบบอย่าง	4.51	0.48	มากที่สุด	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม	4.47	0.52	มาก	4
3. การทำทนายกระบวนการเดิม	4.42	0.55	มาก	5
4. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ	4.56	0.46	มากที่สุด	2
5. การให้กำลังใจ	4.60	0.44	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.51	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ การให้กำลังใจ การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ การเป็นแบบอย่าง และด้านที่อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม และการท้าทายกระบวนการเดิม

2. แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา เป็นแนวทางที่มุ่งพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณธรรม มีสติ และมีปัญญาในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 ด้าน เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนี้

2.1 การเป็นแบบอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน มีความรับผิดชอบหน้าที่ และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค โดยใช้หลักศีลเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่บุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งใช้หลักสมาธิในการควบคุมอารมณ์และวางตนอย่างเหมาะสม และใช้หลักปัญญาในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเข้าใจร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ใช้หลักศีลในการสร้างความไว้วางใจ ใช้หลักสมาธิในการรับฟังความคิดเห็น และใช้หลักปัญญาในการกำหนดแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2.3 การท้าทายกระบวนการเดิม ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง กล้าคิด กล้าปรับเปลี่ยนและสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้หลักปัญญาในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนางาน ใช้หลักสมาธิในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และใช้หลักศีลในการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2.4 การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและการพัฒนากิจกรรมของสถานศึกษา โดยมอบหมายงานตามความสามารถ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ควรใช้หลักศีลในการบริหารงานอย่างยุติธรรม ใช้หลักสมาธิในการรับฟังความคิดเห็น และใช้หลักปัญญาในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

2.5 การให้กำลังใจ ได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรด้วยการยกย่องชมเชย สนับสนุนการพัฒนาตนเอง และดูแลความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ใช้หลักสมาธิในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ใช้หลักศีลในการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเมตตาและเสมอภาค และใช้หลักปัญญาในการสะท้อนผลการ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการและนโยบายทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะด้านการทำงานร่วมกัน การสร้างแรงบันดาลใจและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างความร่วมมือภายในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดคุณภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 การเป็นแบบอย่าง พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีแก่ครูและบุคลากร ทั้งด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต การยึดมั่นในกฎระเบียบและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นแบบอย่างที่ดี ย่อมทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาและพร้อมร่วมมือในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ อนุสุเรนทร์ (2566) ที่พบว่า หลักไตรสิกขา โดยเฉพาะด้านศีล เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความประพฤติที่เหมาะสม มีคุณธรรม และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา แสนประสิทธิ์ (2563) ที่พบว่า การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณธรรม มีความมั่นคงทางจิตใจ ตัดสินใจอย่างรอบคอบและสร้างค่านาเชื่อถือในหมู่บุคลากร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารเป้าหมาย ทิศทางและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรได้รับรู้ร่วมกัน มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนและสร้างความเชื่อมั่นต่ออนาคตของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามผลที่อยู่ในระดับมากสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารยังควรพัฒนาการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงของบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดแรงบันดาลใจและมองเห็นภาพอนาคตร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์กฤษ แดงฟู (2567) ที่พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีทักษะในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนงานย่อมส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา

2.3 การท้าทายกระบวนการเดิม พบว่าอยู่ในระดับมากและเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน การทดลองแนวทางใหม่ และการสร้างนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษายังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น งบประมาณ บุคลากร เวลา ทรัพยากร เทคโนโลยีและความคุ้นเคยกับรูปแบบการทำงานเดิม ผู้บริหารบางส่วนจึงอาจมีความระมัดระวังต่อการเปลี่ยนแปลง หรือยังขาดระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม อย่างไรก็ตาม ผลที่อยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความพยายามในการพัฒนากระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ อนุสุเรนทร์ (2566) ที่พบว่า หลักไตรสิกขาสามารถส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ ไตร่ตรอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบัน และยังพบว่าการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ปัญญาในการคิดวิเคราะห์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา

2.4 การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบงานตามความสามารถของตนเอง ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ การทำงานเป็นทีมและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำจึงเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยเสริมสร้างพลังร่วมของบุคลากรและทำให้การบริหารงานมีความคล่องตัวมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์กฤษ แดงฟู (2567) ที่พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร (มี) ความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาและทักษะการบริหารงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษา แสดงให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การให้กำลังใจ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร มีการยกย่องชมเชย ให้คำปรึกษา สนับสนุน และเสริมแรงเชิงบวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจ มีความมั่นใจ และมีความผูกพันต่อสถานศึกษา การให้กำลังใจจึงเป็นทักษะที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความตึงเครียดและกระตุ้นให้บุคลากรพร้อมร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ อนุสุเรนทร์ (2566) ที่พบว่า การบริหารตามหลักไตรสิกขาช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความมั่นคงทางจิตใจ มีสติและสามารถใช้ปัญญาในการบริหารงานและดูแลบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา แสสนประสิทธิ์ (2563) ที่พบว่า การอบรมและฝึกปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความมั่นคงทางจิตใจ มีคุณธรรมและสร้างความน่าเชื่อถือแก่บุคลากร

2. ผลการหาแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 อภิปรายผลการวิจัยรายด้านได้ดังนี้

2.1 การเป็นแบบอย่าง พบว่า แนวทางการพัฒนาควรเริ่มจากการส่งเสริมให้ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ครูและบุคลากรใช้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ย่อมทำให้ครูเกิดความไว้วางใจ ความศรัทธา และพร้อมให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา เมื่อเชื่อมโยงกับหลักไตรสิกขา ด้านศีลช่วยให้ผู้บริหารมีความประพฤติที่ถูกต้อง ด้านสมาธิช่วยให้ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่หวั่นไหวต่อปัญหาและด้านปัญญาช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา แสสนประสิทธิ์ (2563) ที่พบว่า การนำหลักศีล สมาธิและปัญญามาใช้ในการบริหารช่วยพัฒนาผู้บริหารให้มีความมั่นคงทางจิตใจ ตัดสินใจอย่างรอบคอบและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า แนวทางการพัฒนาควรเน้นให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเข้าใจร่วมกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดแนวคิดให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและยอมรับร่วมกันจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้ การบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับการบริหารงาน ยังช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีสติและความมั่นคงทางอารมณ์ในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีปัญญาในการคิดวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes and Posner (2017) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3 การท้าทายกระบวนการเดิม พบว่า แนวทางการพัฒนาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารกล้าคิด กล้าปรับเปลี่ยนและกล้าพัฒนากระบวนการบริหารจัดการใหม่ๆ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี สังคมและการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการท้าทายกระบวนการเดิมและกล้าปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์และเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ จะสามารถพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับการบริหารงานยังช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีสติและความมั่นคงทางอารมณ์ในการตัดสินใจ รวมทั้งมีปัญญาในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes and Posner (2017) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องกล้าแสวงหาโอกาสใหม่ๆ

2.4 การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ พบว่า แนวทางการพัฒนาควรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การมอบหมายงานตามความสามารถ และการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา หากผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจและลงมือปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบและเกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา เมื่อเชื่อมโยงกับหลักไตรสิกขา ศีลช่วยให้ผู้บริหารมอบหมายงานด้วยความเป็นธรรม สมาธิช่วยให้ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างลึกซึ้งและปัญญาช่วยให้ผู้บริหารพิจารณาจุดเด่น ความสามารถและความเหมาะสมของบุคลากรแต่ละคนในการมอบหมายงาน สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า แก่นแท้ของการกระจายอำนาจคือความยุติธรรมและการมอบความไว้วางใจ โดยผู้บริหารต้องลดบทบาทการสั่งการลงและใช้การรับฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อเข้าใจปัญหาและข้อเสนอแนะของทีมงาน

2.5 การให้กำลังใจ พบว่าแนวทางการพัฒนาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างขวัญกำลังใจ ชื่นชม ยกย่อง สนับสนุน และดูแลบุคลากรด้วยความเมตตา โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ครูและบุคลากรต้องเผชิญกับภาระงานหรือปัญหาที่ท้าทาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกำลังใจเป็นพลังสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อเชื่อมโยงกับหลักไตรสิกขา ศีลช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเมตตา เป็นธรรม และเคารพในคุณค่าของแต่ละบุคคล สมาธิช่วยให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย ปลอดภัย และลดความตึงเครียดในองค์กร ส่วนปัญญาช่วยให้ผู้บริหารให้คำแนะนำ สะท้อนผลการทำงาน และส่งเสริมจุดเด่นของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า การให้กำลังใจควรเริ่มจากความ

เมตตา การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย และการสะท้อนผลการทำงานเพื่อให้บุคลากรเห็นจุดเด่น และแนวทางพัฒนาตนเอง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 มีอธิบายว่า การพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ดังนี้

ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม การทำทายกระบวนการเดิม การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำและการให้กำลังใจ ซึ่งแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หลักธรรมที่นำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คือ หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา นำมาเชื่อมโยงกับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ศีล หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนด้วยคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต และความยุติธรรมในการบริหารงาน สมาธิ หมายถึง การมีสติ ความมั่นคงทางอารมณ์ การควบคุมตนเอง และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม และ ปัญญา หมายถึง การใช้เหตุผล วิจารณญาณ ข้อมูลสารสนเทศ และนวัตกรรมในการบริหารจัดการและตัดสินใจ

แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ให้ประสบผลสำเร็จ ต้องอาศัยการบูรณาการ

ระหว่าง ทักษะผู้บริหารที่เกิดขึ้นจริง หลักไตรสิกขา กระบวนการพัฒนาทักษะผู้บริหาร และแนวทางการพัฒนา โดยมีทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 ด้าน เป็นฐานสำคัญและใช้หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นกรอบในการพัฒนา วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับบริบท เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน สร้างความร่วมมือและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษายั่งยืนในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขาไปใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้สมดุลทั้งคุณธรรม จิตใจ และปัญญา
 - 1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 - 1.3 ผู้บริหารควรนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา
 - 1.4 สถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบหรือโมเดลการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา เพื่อให้ได้แนวทางเชิงรูปธรรมที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างชัดเจน
 - 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักไตรสิกขา เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ หรือบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้เข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน
 - 2.3 ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยไปยังสถานศึกษาในพื้นที่หรือสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาและสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่กว้างขึ้น
 - 2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยและพัฒนาเพื่อทดลองใช้แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารตามหลักไตรสิกขา และประเมินผลการนำไปใช้จริงในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: แอล. ที. เพรส.
- ปวีณา แสนประสิทธิ์. (2563). การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา. สุพรรณบุรี: สำนักพิมพ์บริหารการศึกษา.
- พระมหาสุทิตย์ อาภาภิโร. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 3(1), 1-12.
- สงกรานต์ อนุสุเรนทร์. (2566). การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการจินตาสี, 1(2), 45-52.
- สมบูรณ์ภักข แดงฟู. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (2563). รายงานผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563. เพชรบูรณ์: กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). รายงานประจำปี 2562. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2563). รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2563. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุขุม หวานชะเอม. (2562). การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6(6), 1-10.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. (2017). The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations. 6th ed. Hoboken. NJ: Wiley.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Edition, Harper and Row, New York.