

การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต* EDUCATIONAL MANAGEMENT TO DEVELOP THE FUTURE ESSENTIAL CAREER SKILLS

ขจรเกียรติ ชลเทพ¹

Khajornkiet Chonlathep¹

ศูนย์พัฒนาวิชาการและบุคลากรทางการศึกษา¹

Academic and Educational Personnel Development Center¹

Email : kchonlathep@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้วัตถุประสงค์เพื่อเสนอการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคตของผู้เรียน ที่ผสมผสานแนวทางการบริหารจัดการศึกษา ทักษะอาชีพ และทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้อย่างแท้จริง ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นทั้ง 3 มิติ คือ มิติด้านองค์ความรู้ ได้แก่ 1) ทักษะความรู้ด้านการเงิน และการเป็นผู้ประกอบการ และ 2) ทักษะการเป็นพลเมืองที่ดี มิติด้านทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) ทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) ทักษะการเข้าใจและทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) ทักษะการแก้ปัญหา 5) ทักษะภาษาและการสื่อสาร 6) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 7) ทักษะทางสังคม และการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม และมิติด้านคุณลักษณะ ได้แก่ 1) ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ทักษะการเข้าใจและจัดการตนเอง 3) ทักษะการเป็นผู้เรียนเชิงรุก และ 4) ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ และกรอบการบริหารจัดการศึกษาซึ่งจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ปัจจัยความสำเร็จ ช่วยให้นักวิชาการ บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง ได้ออกแบบการบริหารจัดการศึกษาให้เหมาะสมและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพและดำเนินชีวิตแห่งโลกอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การบริหารจัดการศึกษา; ทักษะอาชีพ; ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต

ABSTRACT

This article proposes an educational management to develop the future essential career skills of learners, which combines educational management concepts, vocational skills, and the future essential career skills, focusing on learners as the center of true learning, promoting learners to develop essential skills in 3 dimensions: knowledge dimension: 1) financial literacy and entrepreneurship skills, and 2) good citizenship skills; skills dimension: 1) analytical thinking skills, 2) creative thinking skills, 3) understanding and working with others skills, 4) problem-solving skills, 5) language and communication skills, 6) digital technology skills, and 7) social skills and cross-cultural learning; and characteristics dimension: 1) flexibility and adaptability skills, 2) self-understanding and management skills, 3) active learner skills, and 4) leadership and responsibility skills. The educational management framework, which requires a change in form, consists of 4 elements: 1) input factors, 2) process, 3) output, and 4) success factors. The transformation empowers scholars, education personnel, and others involved to be able to intentionally design educational management formats that is appropriate and keeps up with changes in the future world. The appropriate transformation can enable learners to efficiently develop their essential skills for the future careers.

Keywords : Educational Management; Career Skills; Future Essential Skills

1. บทนำ

ปัจจุบันโลกขับเคลื่อนด้วยกระแสที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสำคัญ ได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่ทำให้เส้นแบ่งเขตแดนระหว่างประเทศเบาบางลงอย่างไม่เคยมีมาก่อน กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (Digitalization) ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดด ส่งผลให้อารยธรรมของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง และกระแสของเงินทุน (Financialization) โดยเงินได้กลายเป็นกลไกขับเคลื่อนโลกในด้านต่างๆ มากมาย ด้วยอิทธิพลของโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่ที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเงินตราอันรวดเร็วและการเพิ่มมูลค่าเงินแม้ไม่ได้สร้างมูลค่าจริงทางเศรษฐกิจเลย (ธานินทร์ เอื้ออภิศร, 2560) นอกจากนี้ ธานินทร์ เอื้ออภิศร (2560) ยังได้กล่าวว่า กระแสหลักดังกล่าวส่งผลให้สภาพสังคมและเศรษฐกิจสมัยใหม่มีความผันแปรไปอย่างมีนัยสำคัญ เป็นสถานะที่เรียกว่า “VUCA World” ประกอบมาจากคำว่า “Volatility” แปลว่าความผันผวน รวดเร็วรุนแรง “Uncertainty” แปลว่าความไม่แน่นอน คาดเดาไม่ได้ “Complexity” แปลว่าความสลับซับซ้อน เข้าใจยาก และ “Ambiguity” แปลว่าความคลุมเครือ กำกวม ไม่ชัดเจน อาจเรียกสภาวะดังกล่าวว่ายุค “Disruption” ที่หมายถึงสภาวะของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการชะงักงันเพราะการเปลี่ยนแปลงแบบสิ้นเชิงไปสู่สิ่งใหม่ทำให้สิ่งที่มียุคเดิมหายไป (อริญญา เถลิงศรี, 2561)

การเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน (Disruption) เกิดขึ้นและมีความเกี่ยวพันกันในด้านสังคมและด้านเทคโนโลยี โดยการเปลี่ยนแปลงทั้งสองด้านจะส่งผลต่อกันและกันและอาจพัฒนาขึ้นพร้อมๆ กัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มของทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตทั้งสิ้น Weng (2015) นำเสนอว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของทักษะแห่งอนาคต จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความทันสมัย 2) การทำงานของสมองและการคิด และ 3) สภาพสังคมที่หลากหลาย ซึ่งทักษะแห่งอนาคตจะตอบสนองต่อโครงสร้างอาชีพและการทำงานของตลาดแรงงาน มีข้อสังเกตสำคัญในมุมมองผู้จ้างงานต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบัน คือยังตอบสนองความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางสังคมและเทคโนโลยีได้ยังไม่เพียงพอ ผู้ที่จบการศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (IBERDROLA, 2019) สถานประกอบการเริ่มให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษาน้อยลง มีแนวโน้มในปัจจุบันที่ผู้ประกอบการรายใหญ่หลายแห่งเปิดรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานโดยไม่พิจารณาวุฒิการศึกษามากนัก แต่จะให้ความสำคัญกับการพิจารณาความเหมาะสมของคุณลักษณะความสามารถและประสบการณ์ของผู้สมัครงานมากกว่า จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้การศึกษาในระบบรูปแบบเดิมลดความสำคัญลง และมีแนวคิดในการออกจากระบบการศึกษามากขึ้น (ภาคีเพื่อการศึกษาไทย, 2562)

การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตสำหรับการประกอบอาชีพ จึงมีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน ทั้งนี้ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อจะพัฒนาทักษะการทำงานที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนเพื่อทำงานในสถานประกอบการเท่านั้น หากยังมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรรมได้อีกด้วย ซึ่งการศึกษาในปัจจุบันกำลังเกิดการหยุดชะงักหรือถูกขัดจังหวะอย่างกะทันหัน และกำลังถูกทำลายด้วยรูปแบบการจัดการศึกษาที่สร้างขึ้นใหม่เพื่อปรับปรุงการศึกษาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ระบบการศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ เพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วถึง (สมบัติ นพรัก, 2563) เนื่องจากโลกกำลังก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว เป็นโลกที่ต้องการบุคคลที่มีความอยากรู้อยากเห็น มีความยืดหยุ่น และทำงานเชิงรุก สถาบันทางการศึกษาต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงนี้ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ให้ผู้เรียนมีทักษะความสามารถที่นำไปสู่การปรับใช้ในสถานการณ์ต่างๆ มีการเรียนรู้แบบสหวิชาชีพ การฝึกอบรมต้องปรับตัวเพื่อสร้างผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพ มีนวัตกรรมดิจิทัล มีพื้นที่เสมือนจริง เพื่อใช้ในการฝึกอบรมสร้างความร่วมมือและแบ่งปันความรู้ มีการเชื่อมโยงกับตลาดงานมากขึ้น ให้ความสำคัญกับการแข่งขัน เพื่อเปลี่ยนแปลงสถาบันทางการศึกษาให้เป็นผู้นำการวิจัยและเป็นพื้นที่ทางด้านองค์ความรู้ใหม่ๆ (IBERDROLA, 2019)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคตของผู้เรียน จึงนำเสนอบทความวิชาการเรื่องการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต ที่ผสมผสานแนวคิดการบริหารจัดการศึกษา ทักษะอาชีพ และทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้อย่างแท้จริง ช่วยให้นักวิชาการ บุคลากรทางการศึกษา และ

ผู้เกี่ยวข้อง ได้ออกแบบการบริหารจัดการศึกษาให้เหมาะสมและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพและดำเนินชีวิตแห่งโลกอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารจัดการศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่า “การบริหารจัดการ” เป็นศิลปะของการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยอาศัยบุคคลอื่นเป็นคนทำ บางครั้งใช้คำว่า “การจัดการ” แทน เนื่องจากทั้งสองคำมาจากคำภาษาอังกฤษที่มีความหมายเช่นเดียวกันคือ “Administration” และ “Management” ซึ่ง สรชา ศรีสุวรรณ (2565) กล่าวว่าการบริหารจัดการศึกษา เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ทั้งกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำในการประสานงาน การควบคุม การใช้ทรัพยากรทางการบริหารและเทคนิควิธีให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมุ่งพัฒนาบุคคลให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คมค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ทั้งนี้การบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์จำเป็นต้องอาศัยแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทฤษฎีเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการบริหารและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ในที่นี้ผู้เขียนนำเสนอเป็น 3 ส่วนย่อย ประกอบด้วย 1) แนวคิดการบริหารจัดการที่มีหลักเกณฑ์ โชติ บดีรัฐ (2558) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Frederick Winslow Taylor และ Henri Fayol สรุปได้ว่า Taylor มีแนวคิดพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ การคิดค้นและกำหนดสิ่งที่ดีที่สุดใน การคัดเลือกและพัฒนาคนงาน การพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงานควบคู่กับการพิจารณาคนงาน และการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ส่วน Fayol มีหลักการบริหาร 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ส่วนที่ 2 ลักษณะของผู้บริหาร ต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ ความรู้ เทคนิควิธีการทำงาน และประสบการณ์ และส่วนที่ 3 หลักการบริหาร ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร 2) แนวคิดการบริหารจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ Hoy and Miskel (2008) แนะนำว่า การทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความต้องการ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจ และการทำงานของบุคคลจะขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานของกลุ่มไม่ใช่เกิดจากแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจ องค์การที่ไม่เป็นแบบแผนจะมีผลต่อผลผลิตขององค์การ ในองค์การย่อมมีวัฒนธรรมและเกิดกลุ่มในการทำงานโดยธรรมชาติ เป็นสังคมไม่มีแบบแผน เกิดมีบรรทัดฐานในการทำงาน และมีรูปแบบการสื่อสารในองค์การ และ 3) แนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ ผู้เขียนนำเสนอแนวคิดไว้ 5 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการตามทฤษฎี Z ของ William G. Ouchi (1981) องค์การจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการจ้างงาน การตัดสินใจที่เป็นเอกฉันท์ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้บุคคล การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งเป็นขั้นตอนและค่อยเป็นค่อยไป แต่มีระบบประเมินที่ชัดเจน การเติบโตในเส้นทางอาชีพมีความชัดเจน รูปแบบที่ 2 การบริหารจัดการเชิงระบบ ของ Norbert Wiener (1965) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลิต การป้อนกลับ และ

สภาพแวดล้อม รูปแบบที่ 3 การบริหารจัดการตามสถานการณ์ของ Fred E. Fiedler (1967) สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลักมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน รูปแบบที่ 4 การบริหารจัดการโดยวัตถุประสงค์ ของ Peter F. Drucker (1954) หลักการสำคัญคือ ผู้บริหารและพนักงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และประเมินผลงานตามวัตถุประสงค์ และรูปแบบที่ 5 การบริหารจัดการวิทยา ของ Herbert A. Simon (1977) เน้นการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสำคัญ ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์มาเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนำมาใช้ประกอบการพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดก่อนการตัดสินใจ

จากแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารจัดการองค์กร มีนักศึกษานำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ อาทิเช่น ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์ (2564) ได้ทำการวิจัยและพัฒนาทักษะนวัตกรรมของเยาวชนไทยสำหรับรองรับการประกอบอาชีพในโลกอนาคต ประกอบด้วย หลักการแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเรียนรู้ ระบบสังคม หลักการตอบสนอง และระบบสนับสนุน นอกจากนี้ กนก ยนต์ชัย (2565) ได้เสนอการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพสู่การเป็นนวัตกรของผู้เรียนในสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และเงื่อนไขความสำเร็จ ส่วน วันฤดี ปุยะติ (2562) ได้ศึกษาการบริหารจัดการด้านการงานอาชีพสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย การบริหารจัดการ หลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ผลลัพธ์และความสำเร็จ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาเป็นกระบวนการวางแผน จัดทำ นำไปปฏิบัติ และควบคุมดูแลการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหาร เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยอาศัยหลักการและแนวคิดที่ครอบคลุมด้านต่างๆ เช่น การบริหารจัดการวิชาการ การจัดการทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร และการมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนของเครือข่าย

3. ทักษะอาชีพสำหรับผู้เรียน

จากพระบรมราโชบายด้านการศึกษา ในสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร ในหลวงรัชกาลที่ 10 ในการสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนด้านการมีงานทำ มีอาชีพ ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์หนึ่ง คือ เพื่อให้คนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย โดยผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพทั้งความรู้ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ และสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ (2567) ได้มีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยได้ประกาศกำหนดนโยบายการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569 ข้อ 2.9 สร้างโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ

ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงการศึกษาตลอดชีวิต พร้อมการพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill)

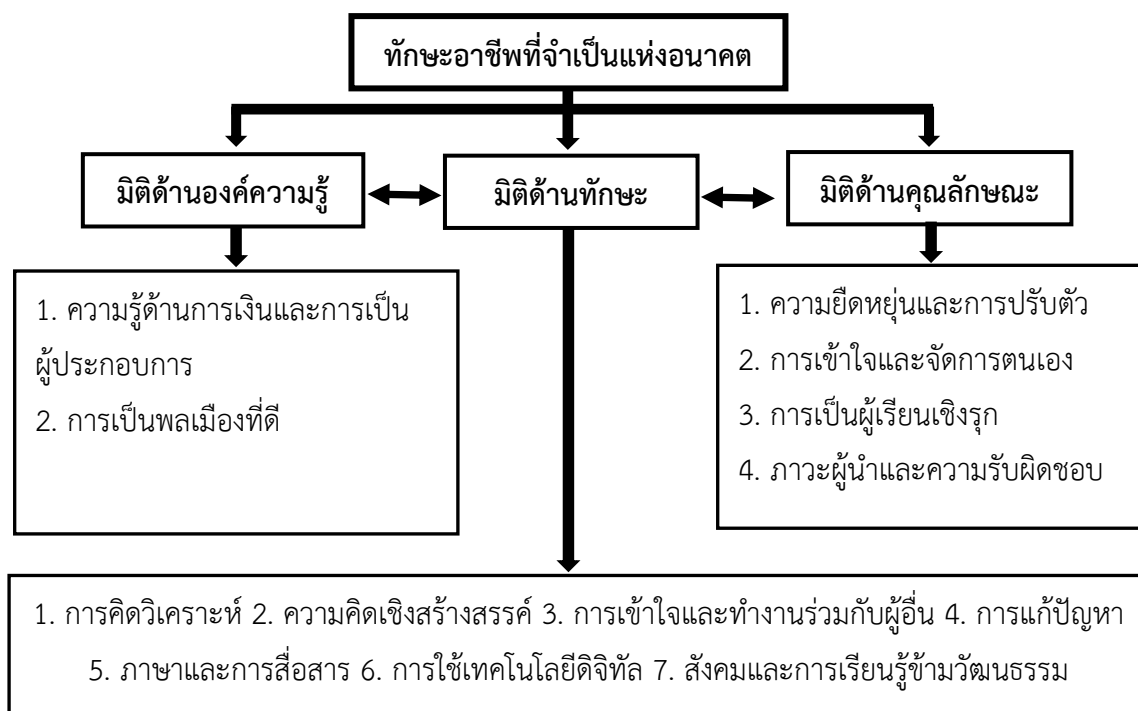
ทักษะอาชีพเป็นความชำนาญในการหาเลี้ยงชีพหรือในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีทั้งอาชีพรับจ้างผู้อื่นหรือองค์กรและอาชีพอิสระที่ตนเองทำขึ้นตามความพึงพอใจ ความสามารถ และความชำนาญ อันเกิดจากการฝึกฝนเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง ผู้เขียนได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพของ Super, 1957; Ginzberg, 1966 และ กระทรวงศึกษาธิการ, 2561 พบว่า พัฒนาการทางอาชีพจะขึ้นอยู่กับแต่ละช่วงวัย ซึ่งจะมีการเรียนรู้ ฝึกทักษะ และสร้างความชำนาญ ประกอบการตัดสินใจเพื่อเตรียมความพร้อมในการเลือกอาชีพและปรับตัวในอาชีพของบุคคล สำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเป็นช่วงวัยที่อยู่ในระยะเตรียมเลือกอาชีพ การจัดการศึกษาจะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความคิดที่เป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน สังสมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รู้จักหาโอกาสและช่องทางในการทำงาน สถานศึกษาจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้จากสถานศึกษากับโลกของงานในชีวิตจริง ช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในอนาคต เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ นอกจากนี้สถานศึกษาต้องสร้างความร่วมมืออันดีระหว่างผู้ปกครองและชุมชน ในการสนับสนุนและช่วยเหลือการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพให้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ส่วนสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพจะต้องมีส่วนร่วมของกิจกรรมตระหนักรู้ในตนเอง กิจกรรมตระหนักรู้การทำงานจริง เรียนรู้การตัดสินใจ และเรียนรู้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

จากการศึกษาทักษะอาชีพของผู้เรียน สรุปได้ว่า การศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพของผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ได้หมายถึงความคาดหวังให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกอาชีพ แต่เป็นการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ฝึกฝน มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกการประกอบอาชีพในอนาคต โดยสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมผู้เรียนเข้าสู่อาชีพในอนาคต ซึ่งอาจจะจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้เรียนโดยใช้อาชีพเป็นฐานในการบูรณาการเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้ถึงความสามารถ ความถนัดของตนเอง และเป็นแนวทางไปสู่การศึกษาต่อในอนาคต

4. ทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคตนั้นมีความสำคัญและปรับเปลี่ยนทักษะใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตลาดแรงงานและลักษณะงานหรืออาชีพที่เปลี่ยนแปลงในยุค Digital Disruption ซึ่งการจัดการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่พร้อมสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต ผู้เขียนได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยเกี่ยวกับทักษะการทำงานและทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคตของ ภัฏญานัฐ ปูนา (2561) วัชรสินธุ์ เพ็งบุบผา (2564) สรชา ศรีสุวรรณ (2565) วรากร พิศดาร (2565) พลวัฒน์ กัลยาประสิทธิ์ (2566) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567) สังเคราะห์ได้องค์ประกอบของทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคตของผู้เรียน จำแนกออกเป็น 3 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านองค์ความรู้ ได้แก่ 1) ทักษะความรู้ด้านการเงิน

และการเป็นผู้ประกอบการ เป็นความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ตนเองสำเร็จในสิ่งที่ตั้งใจไว้ มีทัศนคติที่ดีต่อความสำเร็จของตนเอง และเรียนรู้ในความไม่สำเร็จของตนเอง และ 2) ทักษะการเป็นพลเมืองที่ดี เป็นการเตรียมความพร้อมให้เด็กเติบโตเป็นบุคคลที่มีจิตสำนึกต่อสังคมและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ในขณะเดียวกันก็สามารถใช้ชีวิตอย่างยั่งยืน มิติด้านทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการทำความเข้าใจและจัดการกับข้อมูลหรือปัญหาที่ซับซ้อน 2) ทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นการรู้จักใช้เทคนิคในการสร้างแนวคิดอันหลากหลาย ปรับปรุงให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น เปิดรับมุมมองที่แปลกใหม่ สามารถสร้างสรรค์แนวคิดให้กลายเป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม 3) ทักษะการเข้าใจและทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึก ความคิด และประสบการณ์ของผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เคารพซึ่งกันและกัน รับผิดชอบร่วมกัน และให้คุณค่ากับการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม 4) ทักษะการแก้ปัญหา เป็นการรู้จักเลือกใช้วิธีการให้เหตุผลที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบ เพื่อวิเคราะห์การทำงานของสิ่งต่างๆ รวมทั้งการสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลและชุดความคิดต่างๆ ตีความและหาข้อสรุป นำไปสู่การแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) ทักษะภาษาและการสื่อสาร เป็นความสามารถในการนำเสนอความคิดทั้งในรูปแบบการพูดและการเขียนได้ชัดเจนและเหมาะสม สามารถฟังและถอดความหมายได้ถูกต้อง รวมถึงการรู้จักใช้สื่อและเทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม 6) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นความสามารถในการใช้เครื่องมือและระบบดิจิทัล รวมถึงเทคโนโลยี AI เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน การเรียนรู้ และการสื่อสาร และ 7) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เป็นการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับทีมงานที่มีความแตกต่างกันทางสังคมหรือวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มิติด้านคุณลักษณะ ได้แก่ 1) ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รับมือกับปัญหาที่ไม่คาดคิดได้อย่างดี จัดการกับความเห็นและความเชื่อที่แตกต่างภายใต้การทำงานที่มีความหลากหลายของคน เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมได้ 2) ทักษะการเข้าใจและจัดการตนเอง เป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และแรงจูงใจของตนเอง สามารถบริหารเวลาและจัดการกับงาน รักษาสมดุลระหว่างเป้าหมายได้ดี รับผิดชอบต่องานของตนเองได้โดยไม่ต้องมีคนควบคุม สามารถจัดการและต่อยอดความรู้ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อใช้พัฒนาตนเองในอนาคต 3) ทักษะการเป็นผู้เรียนเชิงรุก เป็นความสามารถในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ใช้วิธีคิดวิเคราะห์ ตั้งคำถาม และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และ 4) ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เป็นความสามารถในการใช้ทักษะในการแก้ปัญหาและการสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย รู้จักการวางแผนการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน รับผิดชอบต่อผลประโยชน์ร่วมกันของชุมชน



ภาพที่ 1 แสดงทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต

จากการศึกษาทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคตจะเห็นได้ว่าเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ 13 ทักษะ จำแนกเป็นมิติด้านองค์ความรู้ มิติด้านทักษะ และมิติด้านคุณลักษณะ ที่มีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน จึงควรพัฒนาทักษะให้กับผู้เรียนอย่างครอบคลุม เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนที่ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้เป็นบุคคลที่มีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอาชีพ สามารถสร้างความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติ นำความรู้ใหม่ไปใช้ได้อย่างสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทนต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมรับและสามารถปรับตัวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

5. รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต

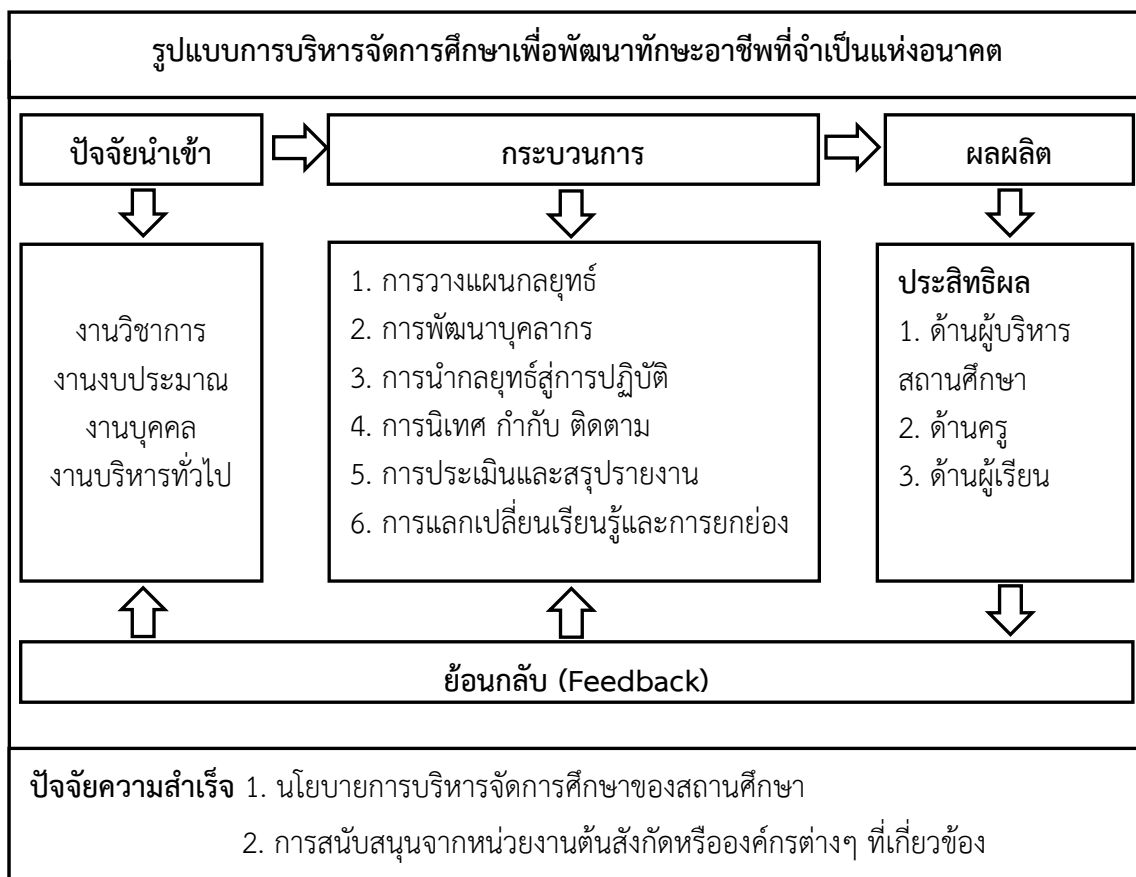
แนวทางการจัดการศึกษา ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการเรียนรู้โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้คิดได้ ทำเป็น และมาตรา 28 กำหนดให้หลักสูตรมุ่งพัฒนาคนให้สมดุลทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีกระบวนการคิด สามารถนำทักษะความรู้รอบตัวมาสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่เพื่อใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เขียนจึงได้นำแนวคิดการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน และทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 (Input) ปัจจัยนำเข้า คือ การบริหารงานตามกฎกระทรวงศึกษาธิการของสถานศึกษาใน 4 งานหลัก ได้แก่ 1) งานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการวัดและประเมินผลการศึกษา 2) งานงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดสรรทรัพยากร และการระดมทรัพยากร 3) งานบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ และการสร้างแรงจูงใจ และ 4) งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การประสานงาน และการสร้างเครือข่าย

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) ใช้กระบวนการ 6S ประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning) เป็นการนำนโยบายจุดเน้นของต้นสังกัด ทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต และผลการประเมินผู้เรียนและข้อมูลทางการศึกษามาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 2) การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารและครู มีเทคนิค วิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย สามารถเลือกใช้วิธีการหรือบูรณาการเทคนิคให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองในการพัฒนาผู้เรียน 3) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (Start to Implement) เป็นการนำแนวทางตามรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคตสู่การปฏิบัติ 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม (Supervision) เป็นการสนับสนุน วิชาการ งบประมาณ นิเทศ ติดตาม ประเมินแบบก้าวหน้า และให้ขวัญกำลังใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ 5) การประเมินและสรุปรายงาน (Evaluation and Summarize) เป็นการประเมินประสิทธิผลจากการใช้รูปแบบ สังเคราะห์ ประมวลผล สรุป และนำเสนอการบริหารจัดการพัฒนา 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการยกย่อง ชมเชย (Share and Cheer up) เป็นการนำผลการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคตของสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศหรือประสบผลสำเร็จมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้การยกย่องชมเชย

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) ประกอบด้วยประสิทธิผล 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การวางแผนและนโยบายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของดำเนินการพัฒนาทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคตของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีทักษะอาชีพและสามารถนำไปต่อยอดในอนาคตได้ พัฒนาผู้สอนให้มีความรู้ และเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งขยายผล เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียนทั้งภายในภายนอกสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู คือการที่ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจและออกแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคตให้กับผู้เรียน เพื่อการค้นพบความถนัดและความต้องการพัฒนาของผู้เรียน ดึงศักยภาพของผู้เรียน และจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะอาชีพและสามารถนำไปต่อยอดในอนาคตได้ และสามารถสร้างเครือข่ายขยายผลการจัดการเรียนรู้แก่ครูในสถานศึกษาอื่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) ด้านการเรียนรู้และทักษะของผู้เรียน คือการบรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพในมิติด้านองค์ความรู้ มิติด้านทักษะ และมิติด้านคุณลักษณะ

องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) นโยบายการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา และ 2) การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต

6. สรุป

การนำกรอบแนวคิดการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคตของผู้เรียนไปใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับความตระหนักในความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดตามบริบทของสถานศึกษา ความพร้อมของบุคลากร สร้างความตระหนักในการร่วมมือกันให้เกิดกับทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จากบทความที่ผู้เขียนได้ศึกษา รวบรวม สรุป และสังเคราะห์องค์ความรู้นี้ มุ่งหวังให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงพลวัตใหม่ผ่านการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนในมิติด้านองค์ความรู้ ประกอบด้วย 1) ความรู้ด้านการเงินและการเป็นผู้ประกอบการ และ 2) การเป็นพลเมืองที่ดี มิติด้านทักษะ ประกอบด้วย 1) การคิดวิเคราะห์ 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) การเข้าใจและทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) การแก้ปัญหา 5) ภาษาและการสื่อสาร 6) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 7) สังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม และมีมิติด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) การเข้าใจและจัดการตนเอง 3) การเป็นผู้เรียนเชิงรุก และ 4) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รวม 13 ทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต เนื่องจากบริบททางสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีผลต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายสำคัญไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่ จึงมุ่งเน้นการ

เตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนที่ต้องเผชิญกับโลกแห่งอนาคต ผ่านปัจจัยนำเข้าด้านการบริหารงาน วิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยใช้กระบวนการ 6S ประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม 5) การประเมินและสรุปรายงาน และ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการยกย่อง ชมเชย เกิด ผลผลิตที่มีประสิทธิผล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ จัดการเรียนรู้ของครู และด้านการเรียนรู้และทักษะของผู้เรียน และมีปัจจัยความสำเร็จ คือ นโยบาย การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงจะทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตสู่พลเมืองดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

7. บรรณานุกรม

- กนก ยนต์ชัย. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพสู่การ เป็นนวัตกรรมของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท. อุทัยธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แนวทางการเสริมทักษะและสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับ นักเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569. สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2568. จาก <https://moe360.blog/2024/11/13/131167/>
- กัญญาณัฐ ปูนา. (2561). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะ อาชีพสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพื้นที่ พิเศษ จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์. (2564). การวิจัยและพัฒนาทักษะนวัตกรรมของเยาวชนไทยสำหรับรองรับ การประกอบอาชีพในโลกอนาคต. ร้อยเอ็ด : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ เอื้ออภิศร. (2560). มนุษย์จะสร้างทักษะการเรียนรู้ใหม่เพื่อรับมือ “ความเปลี่ยนแปลง” ในอนาคตอย่างไร?. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2568. จาก <https://thestandard.co/learning-for-change>
- พลวัฒน์ กัลยาประสิทธิ์. (2566). รูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภาศิเพื่อการศึกษาไทย. (2562). การปฏิรูปการศึกษาในยุค Digital Disruption. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2568. จาก https://www.facebook.com/TEPThaiEDU/posts/845612122506632?_rdc=1&_rdr#

- วรารกร พิสิตาร. (2565). รูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพสำหรับ
โรงเรียนขยายโอกาสบนพื้นที่สูง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
เชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วัชรสินธุ์ เพ็งบุบผา. (2564). ทักษะการประกอบอาชีพที่สำคัญในโลกยุคใหม่ที่นักเรียนไทยควรได้รับ
การพัฒนา: การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. วารสารครุศาสตร์สาร. 15(1). 137-149.
- วันฤดี ปุยะติ. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านการงานอาชีพสู่ความเป็นเลิศของ
โรงเรียน ในโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริสมเด็จพระ
เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบัติ นพรัก. (2563). ข้อเสนอการปฏิวัติ (Revolution) การศึกษาไทย. พะเยา : มหาวิทยาลัย
พะเยา.
- สรชา ศรีสุวรรณ. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านอาชีพสำหรับโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). ระบบการกำกับ ติดตามและประเมินผล การ
ดำเนินงานตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). แบบติดตาม ประเมินผลการบริหารและการ
จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2568. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ :
พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อริญญา เถลิงศรี. (2561). Disruption: ทำลายล้างหรือสร้างโอกาส. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2568.
จาก <https://thaipublica.org/2018/06/seac-disruption>
- Drucker, Peter F. (1954). **The Practice of Management**. New York : Harper& Row.
- Fiedler, Fred E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York : McGraw-Hill.
- Ginzberg Eli. (1966). **The Development of Human Resources**. New York : McGraw-Hill.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2008). **Educational Administration: Theory, Research and
Practice**. New York : McGraw-Hill.
- IBERDROLA. (2019). **What is Disruptive Education?**. Retrieved 13 May 2025. From
<https://www.iberdrola.com/talent/disruptive-education>
- Simon, Herbert A. (1977). **Administrative Behavior**. 2nd ed. New York : The Free Press.
- Super, D.E. (1957). **The Psychology of Careers**. New York : Harper and Row.

- Wenting Weng. (2015). Eight skills in future work. **Texas A & M University Education**. 135(4). 419-422.
- Wiener, Norbert. (1965). **Cybernetics: Or Control and Communication in the Animal and the Machine**. Cambridge University Press : MIT.
- William G. Ouchi. (1981). **Theory Z How American Business Can Meet the Japanese Challenge**. New York : Avon Books.