



การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุค
พลิกผัน

COMPETENCY ANALYSIS OF EDUCATION ADMINISTRATORS IN THE OFFICE OF
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN THE DISRUPTIVE ERA

อัญชลี ไหมทอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุค
พลิกผัน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

COMPETENCY ANALYSIS OF EDUCATION ADMINISTRATORS IN THE OFFICE OF
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN THE DISRUPTIVE ERA



UNCHALEE MAITHONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิณ

ของ

อัญชลี ไหมทอง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์)

ชื่อเรื่อง	การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในยุคลิขิต
ผู้วิจัย	อัญชลี ไหมทอง
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในยุคลิขิต 2) ศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคลิขิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยเป็นกลุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะตามการบริหารงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และผู้กลุ่มเชี่ยวชาญด้านวิชาการ รวมจำนวน 9 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา เพื่ออธิบายความสอดคล้องระหว่าง สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาในยุคลิขิต กับประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาในยุคลิขิตเปลี่ยนแปลง บทบาทของครูผู้สอน บทบาทของห้องเรียน บทบาทของผู้เรียน บทบาทการวัดประเมินผล บทบาทการวางกรอบนโยบายการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาต้องมีมุมมองในการวางกรอบนโยบายที่ครอบคลุมทุกมิติ 1) มิติของการขับเคลื่อนประเทศ 2) มิติคุณภาพของการศึกษา 3) มิติในด้านโอกาสทางการศึกษา และ 4) มิติของการบริหารจัดการศึกษา และสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคลิขิต ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 1) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี 2) สมรรถนะด้านภาษา 3) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา 5) สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี 6) สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 7) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง 8) สมรรถนะการมีความคิดรวบยอด 9) สมรรถนะของการสร้างแรงบันดาลใจ 10) สมรรถนะของการที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างง่ายและรวดเร็ว

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา, ยุคลิขิต, การจัดการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา

Title	COMPETENCY ANALYSIS OF EDUCATION ADMINISTRATORS IN THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN THE DISRUPTIVE ERA
Author	UNCHALEE MAITHONG
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Theeraphab Phetmalhkul

The objectives of this research are as follows: (1) to study the state of education management in the time of the disruption era; and (2) to study and analyze the competencies of educational administrators under the authority of the Office of Secondary Education Service Area in the time of the disruption era. The tool used in this research is a semi-structured interview with predetermined and open-end questions. The research informants are groups of people with specific qualifications in terms of function, divided into three groups: competency experts, educational administration experts and academic experts. There were nine people in total. Content analysis is a method used to analyze data in order to explain the alignment between the competencies of educational administrators for educational management in times of disruption and the experiences of the research participants. The results showed that educational management in this era requires a multifaceted approach that considers the changing roles of teachers, classrooms, students, assessment, and policy. Education administrators must have a broad vision to develop policies that encompass all dimensions of education: (1) dimension of mobility; (2) dimension of educational quality; (3) the dimensions of educational opportunities; and (4) the dimension of educational management. The competencies of educational administrators affiliated with the Office of Secondary Educational Service Area in the era of transformation, resulting from this research, including the following: (1) technological competency; (2) language competency; (3) moral and ethical competencies; (4) problem-solving competency; (5) good management competency; (6) strategic and innovative thinking competency; (7) changes in management competency; (8) competency in synthesizing ideas; (9) competency in inspiring others; and (10) competency in being able to move easily and quickly.

Keyword : Educational administrators competency, Disruption, Education management, Secondary Education Service Area Office

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ เนื่องด้วยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ที่กรุณาให้ คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจสำคัญตลอดระยะเวลาการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ คณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการทำปริญญาานิพนธ์ให้มี คุณภาพ มีมาตรฐาน ถูกต้องตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ทุกท่านที่กรุณาให้สัมภาษณ์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดร มารดา ครูบาอาจารย์ คุณอาอ่อน กะทิสาสตร์ คุณน้ำประยงค์ ครอบครัว และทุกคนในครอบครัวที่คอยให้การสนับสนุนช่วยเหลือในทุกด้าน

คุณค่าและประโยชน์จากการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อพัฒนาการศึกษา และเป็นเครื่องบูชาผู้ซึ่งมีพระคุณทุกท่าน

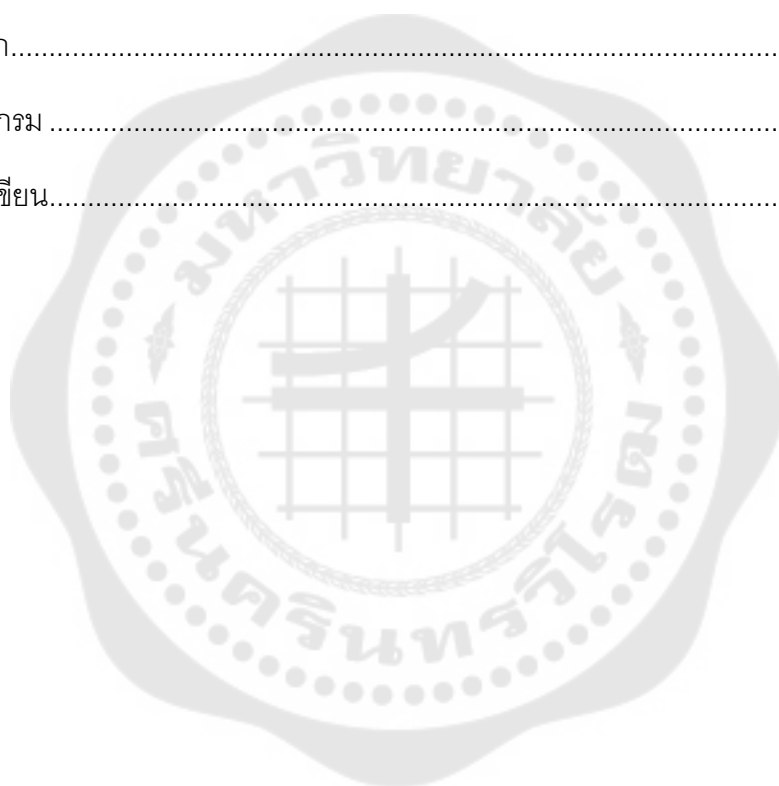
อัญชลี ไหมทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ขอบเขตด้านเนื้อหา	3
ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
1. สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา.....	7
1.1 ความหมายของสมรรถนะ.....	7
1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ	8
1.3 ประเภทของสมรรถนะ	10

1.4 ความหมายของผู้บริหารการศึกษา	13
1.5 บทบาทผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	13
1.6 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา.....	15
1.7 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา.....	15
1.8 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ	16
1.8.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของชาติตะวันตก	16
1.8.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา.....	23
1.8.3 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่.....	27
2. การบริหารการศึกษายุคพลิกผัน.....	31
2.1 ความหมายของยุคพลิกผัน	31
2.2 องค์ประกอบของยุคพลิกผัน	31
2.3 การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน.....	35
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	38
3.1 ความหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	38
3.2 บทบาทหน้าที่	38
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	42
4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	45
5. สรุป	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
1. การกำหนดผู้ให้ข้อมูลการวิจัย	47
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	50

4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	62
1. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล	62
2. อภิปรายผล	64
3. ข้อเสนอแนะ	67
ภาคผนวก.....	69
บรรณานุกรม	75
ประวัติผู้เขียน.....	82



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย	48
ตาราง 2 รายชื่อตามประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 62 แห่ง	70



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี.....	5
ภาพประกอบ 2 Iceberg Model (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2563).....	9
ภาพประกอบ 3 ระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามวิทยฐานะ (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564).....	15



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ยุคพลิกผัน (Disruption) คือ ยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบมีการแทนที่ โดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ (New Business Model) มาแทนที่รูปแบบการดำเนินการเดิม (Incumbent Business) ([สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2562](#)) จุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง เกิดจากเทคโนโลยีพลิกผัน (Disruptive Technology) คือ การเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันอย่างจริงจัง จากเทคโนโลยีใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดการสร้างตลาดใหม่ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี วัฏจักรของอาชีพมีอายุสั้นลง หรืออาจมีอายุไม่เกิน 15 ปี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ ส่งผลกระทบต่อในวงกว้างต่อภาคธุรกิจ เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2564) ผลกระทบต่อการจัดการศึกษามีความน่ากลัวและท้าทายมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้เรียน ห้องเรียน ครูผู้สอน การวัดและประเมินผล การจัดการศึกษาแบบเดิมมุ่งเน้นเพื่อการประกอบอาชีพ เช่น เรียนแพทย์ เพื่อประกอบอาชีพแพทย์ ไปตลอดชีวิต

แต่ปัจจุบันทิศทางการจัดการศึกษาลดไม่มุ่งเน้นใบปริญญาเพื่อการประกอบอาชีพเดียวไปตลอด แต่กลับมุ่งเน้นการสร้างชุดทักษะเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สาเหตุเพราะภาคธุรกิจมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนกำลังคน เพื่อลดต้นทุนการผลิต และลดความผิดพลาดที่เกิดจากคนเกิดความจำเป็นที่กำลังคนต้องแข่งขันกันด้วยทักษะบุคคลใดสามารถสร้างทักษะใหม่ให้ตนเองได้เร็วกว่าก็จะก้าวหน้าต่อไป การจัดการศึกษาจึงต้องอยู่บนพื้นฐานความยืดหยุ่น รวดเร็ว ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างทักษะได้หลากหลาย ตามโอกาสที่เกิดขึ้น (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2564) สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษา ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2679 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยเฉพาะหมวดหมายที่ 12 นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้อ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษา ข้อ 2.5 การพัฒนาทักษะดิจิทัล และภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่ ข้อ 4 การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ข้อ 4.3 พัฒนาสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ โดยการ Re-skill, Up-skill และ New skill เพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพใน

รูปแบบหลากหลาย ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มีการวางกรอบนโยบายเร่งด่วน (Quick Policy) นโยบายและจุดเน้นของสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้
กำหนดแนวทางการพัฒนา "การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ" ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความ
ปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพ

การปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน มีความท้าทายเกิดขึ้น
อย่างรอบด้าน หลากหลายมิติ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชั้นมัธยมศึกษา ที่
มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ทางด้านวิชาการ และวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ตามความต้องการ เพื่อให้
ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ สามารถเลือกประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม สามารถ
เตรียมความพร้อม เพื่อมุ่งสู่ตลาดแรงงาน หรือมุ่งสู่การศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่อไปได้
เป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา คือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็น
ผู้บริหารการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ นับเป็นหัวใจ
สำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ตอบสนองการจัดการศึกษาที่มี
คุณภาพในยุคพลิกผัน ผู้บริหารการศึกษามีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการคิดค้น
ปรับเปลี่ยน สร้างสรรค์สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อยกระดับการทำงานในห้องเรียนให้ดีขึ้น
ส่งเสริม สนับสนุน การสอนให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง จัดระบบการบริหารจัดการ
ในสถานศึกษา มุ่งเน้นงานหลักของครูผู้สอน และผู้อำนวยการสถานศึกษา จากบทบาทดังกล่าว
ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามระดับวิทย
ฐานะที่คาดหวัง และต้องมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป
(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) หากผู้บริหารการศึกษา
ไม่ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน ก็จะทำให้เกิดปัญหาตามมาในอนาคตได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน แนวโน้มการจัด
การศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาเป็นอย่างไร ศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน ว่าสมรรถนะใดมีความเหมาะสมกับการ
บริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามกรอบนโยบายของรัฐบาล เกิดการ
ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงสมรรถนะการบริหารงานได้
2. ผู้บริหารระดับนโยบายจะได้สารสนเทศวิจัย ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในอนาคต
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในยุคพลิกผันได้

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาค้นคว้า วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน และสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน

ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี ศึกษาสภาพการจัดการศึกษา สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน จากนั้นจึงออกแบบข้อคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ
2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขึ้นไป ที่มีความสามารถเชิงบูรณาการ จากการนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ มาเป็น องค์ประกอบหลัก ประยุกต์ใช้ร่วมกับทัศนคติ ค่านิยม เจตคติ เป็นแรงขับเคลื่อนภายใน จนสามารถบริหารจัดการ และแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริงอย่างได้ผลสูงสุด จนเชื่อว่าตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน หมายถึง การจัดการเรียนรู้ระดับชั้น มัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน

3. ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

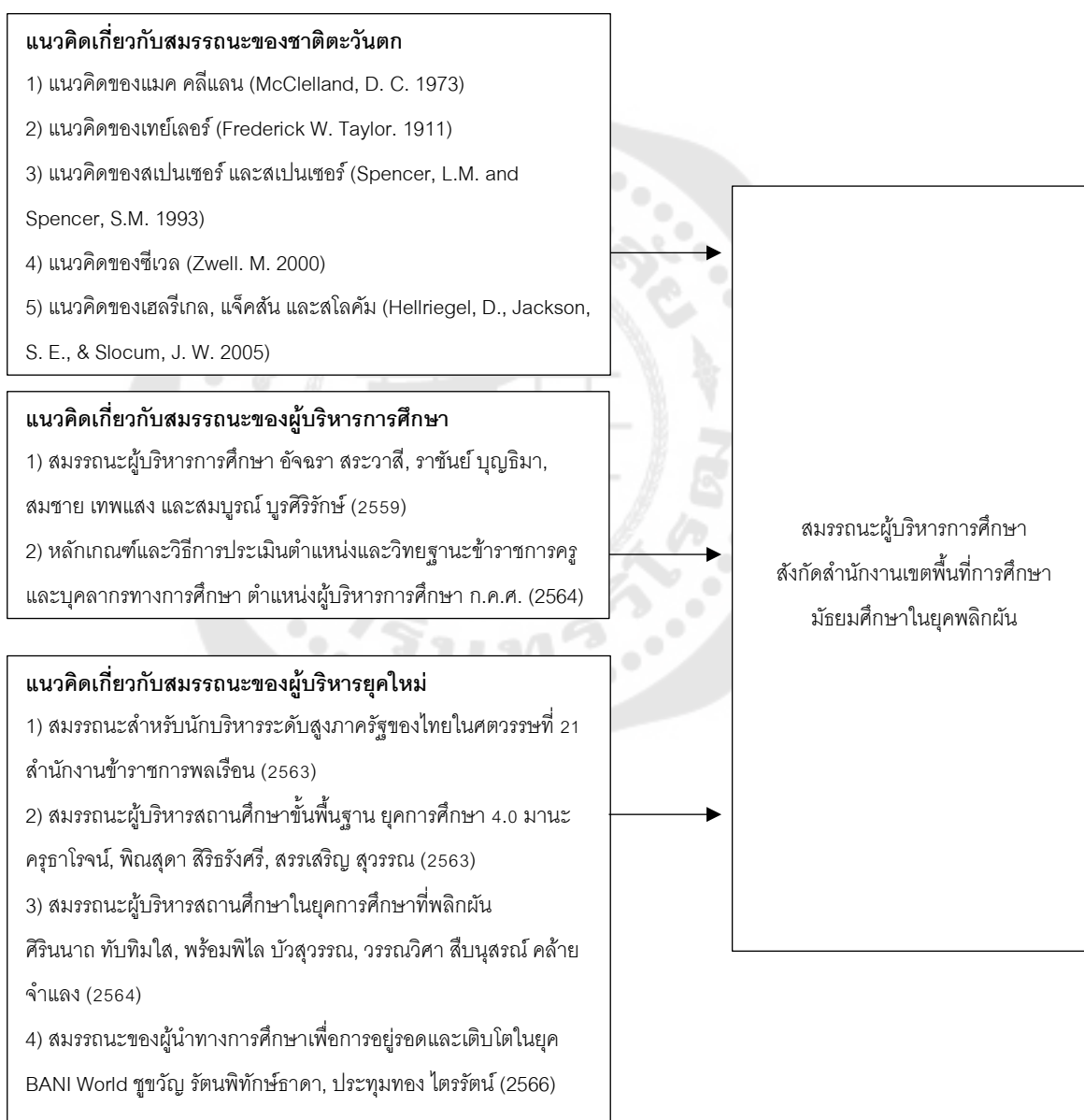
4. ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย หมายถึง ผู้ที่มีข้อมูลที่ดีลึกซึ้ง กว้างขวางเป็นพิเศษ เหมาะสมกับ ความต้องการของผู้วิจัย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และ 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง หน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน คือระดับปฐมวัย ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (อนุบาล – มัธยมศึกษาปีที่ 6) มีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นในส่วนภูมิภาค เพื่อกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้ครอบคลุม โดยแบ่งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา 62 เขต รวม 245 เขต ทั่วประเทศ

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หมายถึง หน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้การส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ มุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ทางด้าน วิชาการ และวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ และสามารถตัดสินใจเลือก ประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย หรือศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน เกิดจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนได้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิภณ และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 1.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.4 ความหมายของผู้บริหารการศึกษา
 - 1.5 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.6 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา
 - 1.7 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา
 - 1.8 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.8.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของชาติตะวันตก
 - 1.8.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา
 - 1.8.3 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่
2. การบริหารการศึกษายุคคลิภณ
 - 2.1 ความหมายของยุคคลิภณ
 - 2.2 องค์ประกอบของยุคคลิภณ
 - 2.3 การจัดการศึกษาในยุคคลิภณ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 - 3.1 ความหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.2 บทบาทหน้าที่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. สรุป

1. สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักทฤษฎี นักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

นาเดียลแลค (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความสามารถนั้นต้องทำให้เกิดองค์ความรู้ (Knowledge) ความรู้เชิงขั้นตอน (Know-how) และเจตคติ ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

คูบอยส์และรอธเวลล์ (2004) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลนั้นมี ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะ นิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ ที่สามารถใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จนนำไปสู่ผลบรรลุตามเป้าหมาย

เฮย์ กรู๊ป (2004) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้น มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ สามารถแสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ได้มากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสถานการณ์เดียวกัน หรือสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นได้กว่าบุคคลอื่นในองค์กร

อัญชลี หมอแพทย์ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถส่วนบุคคล ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูง ตามมาตรฐานของหน่วยงาน หรือองค์กร

แมค คลีแลน (1973) (อ้างอิงจาก จินดาร์ตน์ โพธิ์นอก, 2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น ได้แก่ ความรู้ ทักษะความสามารถต่าง ๆ เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการทำงานที่ดีกว่าเขาวินปัญญา (intelligence) เป็นผู้ที่สามารถประยุกต์ใช้หลักการ วิธีการที่ตนมีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานที่ทำ

จินดาร์ตน์ โพธิ์นอก (2561) ความสามารถที่แสดงออกเชิงพฤติกรรม โดยประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทขององค์กร สังคม และวัฒนธรรม ในสถานการณ์ที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จสูงสุดในการทำงาน

ฐกร พฤติปุรณี (2564) ลักษณะ หรือพฤติกรรมที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น แล้วทำให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ หรือเหนือกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

วิกานดา จิรพุทธกร (2565) คุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม รวมถึงทัศนคติ ความเชื่อ ที่สามารถผลักดัน ให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือแสดงออกในระหว่างปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

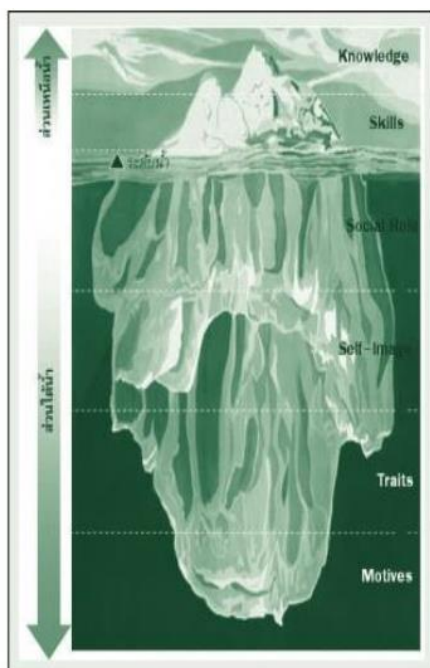
จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเชิงบูรณาการ จากการนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ มาเป็นองค์ความรู้หลัก ประยุกต์ใช้ร่วมกับทัศนคติ ค่านิยม เจตคติ เป็นแรงขับเคลื่อนภายในใจนเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง และแก้ปัญหาได้ผลอย่างสูงสุด

1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ทฤษฎีของแมค คลีแลน (อ้างอิงจากสำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2548) อธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยใช้รูปแบบภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) องค์ประกอบของสมรรถนะมี 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ที่บุคคลนั้นมีอยู่ อาจเป็นความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจด้วยตนเองมาแต่กำเนิด หรือเกิดจากการศึกษาเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ
- 2) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถที่ได้จากพรสวรรค์ หรือการฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดความชำนาญพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตัว สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ พฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้อื่น
- 4) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) คือ ทัศนคติ ความรู้สึกรู้สึกคิด เกี่ยวกับเอกลักษณ์ และคุณค่าของตน
- 5) อุปนิสัย (Traits) คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลที่รวมถึงบุคลิกลักษณะ นิสัยใจคอ ตลอดจนความเคยชินที่ทำเป็นประจำซ้ำเดิม จนเกิดเป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลนั้นขึ้น รวมไปถึงความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลนั้นด้วย
- 6) แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ จินตนาการ แนวโน้ม วิธีคิด วิธีปฏิบัติตน อันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล

ที่มา: คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง



ความรู้ (Knowledge) : ข้อมูลที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ

ทักษะ (Skill) : ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ

บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) : บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น

ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) : ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์ และคุณค่าของตน

อุปนิสัย (Traits) : ความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) : จินตนาการ แนวโน้ม วิธีคิด วิธีปฏิบัติตน อันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล

ภาพประกอบ 2 Iceberg Model (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2563)

จากภาพคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม 6 องค์ประกอบ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ระดับความรู้ คือ ความเข้าใจในองค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2) ระดับทักษะ คือ การสั่งสม องค์ความรู้ ประสบการณ์จนเกิดความชำนาญในงานนั้น ๆ จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว

3) สมรรถนะ เป็นการบูรณาการ ความรู้ ทักษะ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัย และแรงผลักดันเบื้องต้น ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม ที่ทำให้บุคคลนั้น สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นในองค์กร

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะ มี 6 องค์ประกอบ และสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ

1.3 ประเภทของสมรรถนะ

ประเภทของสมรรถนะนั้น มีการจัดแบ่งออกมาได้หลายประเภท ทั้งนักวิชาการ องค์กรและผู้เชี่ยวชาญ เรื่องสมรรถนะหลายท่าน ได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ บริบทและการใช้งานที่สอดคล้อง เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ แบ่งออกได้ดังนี้

แมค คิลเลน (1973)

แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) ความสามารถเฉพาะตัวของ บุคคลนั้น ถ้าบุคคลอื่นต้องการลอกเลียนแบบต้องใช้ความพยายามที่สูงมาก แสดงให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความโดดเด่นกว่ามากกว่าคนอื่น เช่น ความสามารถในการบริหารกลุ่มคนที่มีความเห็นต่างกันมาก ให้สามารถทำงานเป็นทีม แล้ว ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) ความสามารถของบุคคลต่อ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ความสามารถในการสร้างผลงานได้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ สูงกว่า มาตรฐานของตำแหน่งงานที่กำหนด เช่น นักบริหารการศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มี อยู่อย่างจำกัด ได้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) เป็นความสามารถเฉพาะ ขององค์กรนั้นเท่านั้น เช่น โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย เป็นโรงเรียนสำหรับ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นความสามารถสำคัญที่บุคคลพึง ต้องมี ต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของตำแหน่งงานที่ตั้งไว้ เช่น ครูผู้สอน มีหน้าที่หลักคือ การจัดการการสอนให้กับผู้เรียน ให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนด เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) เป็นความสามารถของบุคคล ที่มีตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกัน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ครูผู้สอนเหมือนกัน แต่ตำแหน่งวิชาเอกต่างกัน ก็มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ในวิชา หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เป็นต้น

สำนักงานข้าราชการพลเรือน

แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement Motivation)

- 1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)
- 1.3 ความเชี่ยวชาญต่องานในอาชีพ (Expertise)
- 1.4 การยึดมั่นหลักคุณธรรม จริยธรรม ความถูกต้อง (Integrity)
- 1.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2. สมรรถนะทางการบริหาร

- 2.1 ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership)
- 2.2 การมีวิสัยทัศน์ (Vision)
- 2.3 การวางกลยุทธ์ (Strategy)
- 2.4 ศักยภาพในการปรับเปลี่ยน (Modification)
- 2.5 วุฒิภาวะในการควบคุมตนเอง (Self-control)
- 2.6 การสอนงาน และการมอบหมายงาน (Coaching)

3. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 3.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 3.2 ความคิดรวบยอด (Conceptual Thinking)
- 3.3 การใส่ใจผู้อื่น (Caring Others)
- 3.4 อำนาจการสั่งการในตำแหน่ง (Holding People Accountable)
- 3.5 การแสวงหาสารสนเทศ (Information Seeking)
- 3.6 เข้าใจถึงความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- 3.7 ความเข้าใจระหว่างบุคคล (Interpersonal Understanding)
- 3.8 การรับรู้ มีความเข้าใจองค์กร (Organizational Awareness)
- 3.9 ปฏิบัติการเชิงรุก (Proactiveness)
- 3.10 ตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการทำงาน (Concern for Order)
- 3.11 มีความมั่นใจในตัวเอง (Self Confidence)
- 3.12 มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility)
- 3.13 มีศิลปะในการสื่อสารเจรจา (Communication & Influencing)
- 3.14 มีสุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 3.15 มีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)
- 3.16 สร้างความสัมพันธ์ มิตรภาพที่ดีต่อองค์กร (Relationship Building)

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (อ้างอิงจากเว็บไซต์ <https://th.hrnote.asia/>, 2562)

แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) ทักษะ องค์ความรู้ บุคลิกภาพที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. สมรรถนะหลักตามความต้องการขององค์กร (Core Competency) ความสามารถของบุคคลที่สอดคล้อง ตามคุณสมบัติของตำแหน่งงานที่องค์กรกำหนด

3. สมรรถนะตามหน้าที่รับผิดชอบ (Functional Competency) ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

4. สมรรถนะทางด้านธุรกิจ (Business Competency) ทักษะ องค์ความรู้ ความสามารถเชิงธุรกิจหรืออุตสาหกรรม ช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

5. สมรรถนะทางการจัดการ (Management Competency) ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการงานตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมไปถึงการบริหารจัดการบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการรับคำสั่ง และถ่ายทอดคำสั่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ (Leadership Competency) พฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในบทบาทของผู้นำ สามารถบริหารจัดการบุคคลในทีม มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหา สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือ รวมไปถึงการเป็นที่ปรึกษาของทีม นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

จิรประภา อัครบวร (2549)

แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ในความรับผิดชอบนั้น

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ บริหารคน บริหารงาน บริหารทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ สำเร็จ ลุล่วง สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนดไว้

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถด้านวิชาชีพ ที่มีลักษณะจำเพาะตามตำแหน่งงานนั้น สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อย ได้แก่ 1) สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และ 2) สมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การกำหนดประเภทของสมรรถนะขึ้นอยู่กับการดำเนินงานนั้น ๆ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ 1) สมรรถนะหลัก เป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมาย หรือเกิดเป้าหมายที่วางไว้ 2) สมรรถนะเฉพาะสายงาน เป็นเทคนิคเฉพาะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยากต่อการลอกเลียนแบบ

1.4 ความหมายของผู้บริหารการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารการศึกษา ไว้ว่า หมายถึง “บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารการศึกษา ไว้ว่า หมายถึง “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความหมายของผู้บริหารการศึกษามีถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ เป้าหมายหลักของการดำเนินงานคือการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.5 บทบาทผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

- 1) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) ปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงานของกระทรวง
- 3) ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายอื่น

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551) ได้กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

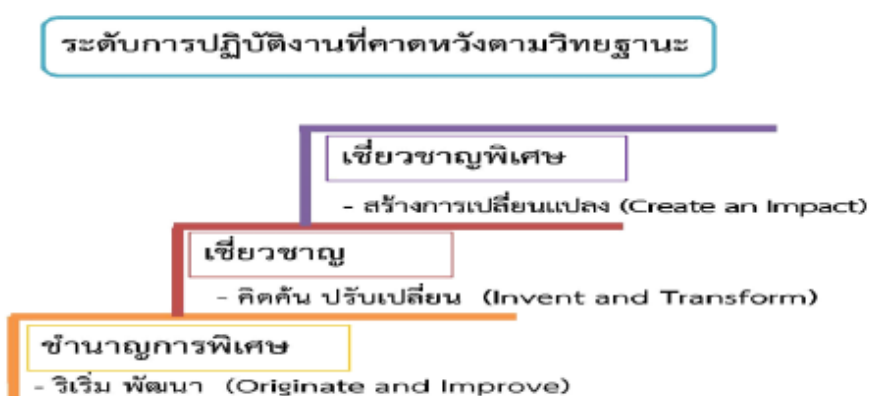
- 1) ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่เป็นอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ทางการศึกษา และตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาได้มอบหมาย
 - 2) เสนอแนะการบรรจุและแต่งตั้ง การบริหารงานบุคคลตามอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
 - 3) พิจารณาเสนอความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในหน่วยงานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 4) จัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 5) จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 6) จัดทำมาตรฐานคุณภาพการปฏิบัติงาน กำหนดภาระงาน เกณฑ์การประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 7) ประเมินและจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคล เสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ค.ศ. ต่อไป
 - 8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ.มอบหมาย
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) กำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษา มีภาระงานด้านการบริหาร ด้านผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย อย่างเต็มเวลา และมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
- จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีบทบาทหน้าที่ตามข้อบังคับของพระราชบัญญัติ โดยมีหน้าที่ รับผิดชอบนโยบายด้านการบริหารการศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แปลงสู่การปฏิบัติเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามการกำหนดนโยบาย

1.6 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564)

ได้ให้ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา ไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา หมายถึง “ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวัง และต้องสามารถพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรับผิดชอบ ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา”

ที่มา : คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพประกอบ 3 ระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามวิทยฐานะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และต้องแสดงผลลัพธ์เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.7 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564)

ได้กำหนดสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษา มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

- ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร
- ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา
- ด้านที่ 3 ผลงานทางวิชาการ

การพิจารณาผลงานตาม องค์ประกอบ ด้านที่ 1 และด้านที่ 2 พิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะ และมีผลลัพธ์การบริหารและการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้เรียน ชำราชากรครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นฯ จำนวน 1 เล่ม

การพิจารณาผลงานตาม องค์ประกอบ ด้านที่ 3 พิจารณาตามตำแหน่ง วิทยฐานะตามตำแหน่งเชี่ยวชาญ พิจารณารายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาหรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน 1 เล่ม วิทยฐานะตามตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณารายงานผลการวิจัยและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาและนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวนอย่างละ 1 เล่ม พร้อมบทความวิจัยฯ ที่ได้เผยแพร่

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา ซึ่งการกำหนดสมรรถนะของ ก.ค.ศ. นั้น จะไม่กำหนดสมรรถนะ แต่จะเป็นการกำหนดศักยภาพการปฏิบัติงานที่สูงตามระดับวิทยฐานะ และที่สำคัญศักยภาพนั้น ต้องแสดงผลลัพธ์ไปยังผู้เรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร 2) ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพในการบริหาร และการจัดการศึกษา และ 3) ผลงานทางวิชาการ

1.8 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ

สามารถแบ่งกลุ่มแนวคิดออกเป็น 3 กลุ่มคือ (1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของชาติตะวันตก (2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา (3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.8 .1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของชาติตะวันตก แนวคิดของเทย์เลอร์ (1911)

ได้นำเสนอการมุ่งเน้นผลผลิตสูงสุดของงานเป็นหลัก เน้นความร่วมมือประสานงานระหว่างกันของคนในองค์กร มีการกำหนดมาตรฐานของงาน โดยกำหนดระยะเวลาของงานในแต่ละส่วนจำแนกงานออกเป็น ส่วน ๆ ซึ่งจะทำให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด "time and motion study" โดยเทย์เลอร์ สงสัยความแตกต่างระหว่างคนงานที่มีความสามารถมากและคนงานที่มีความสามารถน้อยกว่า ทำอย่างไรจึงจะจำแนกคนงานที่เก่งออกจากคนอื่น ๆ ได้

แนวคิดแมค คลีแลน (1973)

ได้นำเสนอบุคลิกลักษณะของบุคคลที่ซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานได้ดี ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ตามแนวคิดของแมค คลีแลน มีองค์ประกอบ 5 ส่วนคือ

- 1) องค์ความรู้ (knowledge)
- 2) ความถนัด (skill)
- 3) มุมมองต่อตนเอง (self – concept)
- 4) อุปนิสัย (traits)
- 5) ทักษะคติ (motives/attitude)

แนวคิดของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (1993)

ได้นำเสนอให้เห็นภาพของสมรรถนะ โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยสมรรถนะ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) การเอาใจใส่ต่อมาตรฐาน ระเบียบ คุณภาพ ความถูกต้อง 3) การมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งาน 4) การค้นหา ข้อมูล ข่าวสาร

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการที่ดี ประกอบด้วยสมรรถนะ 1) มีปฏิสัมพันธ์สื่อสารสองทาง 2) การให้การบริการที่ดีแก่ลูกค้า

สมรรถนะที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ ประกอบด้วยสมรรถนะ 1) มีความสามารถในการใช้อิทธิพลและผลกระทบเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่งาน 2) การให้ความสำคัญกับองค์กร 3) การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ ประกอบด้วยสมรรถนะ 1) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้อื่น 2) การใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างเกิดประโยชน์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) มีภาวะผู้นำกลุ่ม

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด ประกอบด้วยสมรรถนะ 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ 2) การคิดเชิงรวบยอด 3) การบริหารจัดการเชิงวิชาชีพเชิงเทคนิค

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย สมรรถนะ 1) วุฒิภาวะควบคุมตนเอง 2) ความมั่นใจในตนเอง 3) ความยืดหยุ่น 4) ความมุ่งมั่นต่อองค์กร

แนวคิดของซีเวล (2000)

ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะมุ่งเน้นการทำงานเพื่อปรากฏผลสัมฤทธิ์ของงาน (task achievement competencies) เป็นสมรรถนะที่มีความมุ่งมั่น ใฝ่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน มีประสิทธิภาพเกิดมาตรฐานทั่วไป ประกอบด้วย 1) การมุ่งในผลลัพธ์ (results

orientation) 2) การจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ (managing performance) สมรรถนะการกำหนดทิศทาง แผนการปฏิบัติงาน กระบวนการดำเนินงานที่เป็นแบบแผนเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) อธิพินิต (fluency) สมรรถนะของการชักจูงใจ โน้มน้าวใจ ผู้นำทีมเพื่อการปฏิบัติงานที่ให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีม 4) ความคิดริเริ่ม (initiative) สมรรถนะการนำเสนอแนวคิด วิธีการ แผนการดำเนินงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของงาน 5) ประสิทธิภาพของการผลิต (production efficiency) สมรรถนะของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลผลิตมีประสิทธิภาพในขณะที่ต้นทุนการผลิตลดลง 6) ความยืดหยุ่น (flexibility) สมรรถนะการพลิกแพลงสลับไปมาระหว่างแนวคิดต่าง ๆ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป 7) นวัตกรรม (innovation) สมรรถนะการสร้างสรรค์ คิดค้น พัฒนาหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน 8) ความสนใจในคุณภาพ (concern for quality) สมรรถนะใส่ใจในคุณภาพของผลลัพธ์ มีการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานต่าง ๆ เช่น มาตรฐาน ISO เพื่อเป็นการประกันคุณภาพถึงกระบวนการและผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ 9) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) การออกแบบ พัฒนา ประยุกต์ใช้ ปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงานอยู่ตลอด รวมทั้งการนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 10) ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเชิงเทคนิค (technical expertise) สมรรถนะการเข้าใจในระบบ ขั้นตอนการดำเนินงานแบบเฉพาะทางในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

2. สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ (relationship competencies) สมรรถนะประเภทการมีสัมพันธไมตรีที่ดีกับผู้อื่น ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม (teamwork) สมรรถนะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น โดยที่ทุกคนในทีมมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 2) การมุ่งการบริการที่ดี (service orientation) สมรรถนะการยินดีให้บริการ ให้การช่วยเหลือผู้อื่น ในการแก้ปัญหา ด้วยรูปแบบการบริการ เพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ 3) การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal awareness) 4) ความเข้าใจองค์กร (organizational savvy) สมรรถนะความเข้าใจในความเป็นไปขององค์กร 5) การสร้างสัมพันธภาพที่ดี (relationship building) สมรรถนะการสื่อสารที่ดี สามารถสร้างทำให้องค์กรเกิด ความสามัคคีกัน 6) การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (conflict resolution) สมรรถนะการทำให้ความขัดแย้งนั้นสิ้นสุดลง 7) การสื่อสารติดต่อประสานงาน (attention to communication) สมรรถนะการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และแลกเปลี่ยนความรู้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพขององค์กร 8) เข้าใจ

ในวัฒนธรรมที่หลากหลาย (cross-cultural Sensitivity) สมรรถนะการตระหนักรู้ เข้าใจ ยอมรับ ในความแตกต่างที่หลากหลายของบุคคลในองค์กร

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal attribute competencies) เป็นสมรรถนะส่วนบุคคล ที่ยากต่อการลอกเลียนแบบ เป็นการแสดงออกทางลักษณะ พฤติกรรม บุคลิกภาพ ทักษะ มีความสัมพันธ์กับความรู้สึก ความเชื่อของบุคคล เอกลักษณะเฉพาะตน ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์และความจริงใจ (integrity and truth) สมรรถนะการยึดถือหลัก คุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความสมบูรณ์ ความมั่นคง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) การพัฒนาตนเองอยู่ตลอด (self-development) สมรรถนะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น กว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม 3) ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) สมรรถนะการ ตัดสินใจที่ดี รับรู้ผลกระทบและการนำเอาผลการตัดสินใจไปใช้ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และ ทันเวลา 4) การตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ (decision quality) สมรรถนะการตัดสินใจอย่างมี คุณภาพ ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ 5) ความสามารถในการจัดการกับความเครียด (stress management) สมรรถนะการจัดการความเครียด ความสามารถในการคลายความเคร่งเครียดลง ดำเนินงานได้ ใช้ชีวิตได้ 6) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) สมรรถนะใน การคิดจำแนกแจกแจงองค์ประกอบต่างๆ ของข้อมูลหรือปัญหาต่างๆออกเป็นประเด็นย่อยๆ ใน หลายๆแง่มุมได้ และ 7) มีความคิดรวบยอด (conceptual thinking) สมรรถนะในการจัดหมวดหมู่ และเชื่อมโยงข้อมูลทั้งหมดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถพิจารณาตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา หรือแสวงหาคำตอบจากปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

4. สมรรถนะด้านบริหารจัดการ (managerial competencies) ประกอบด้วย 1) การสร้างทีมเพื่อการทำงานเป็นทีม (building teamwork) สมรรถนะที่ทำให้บุคคลในกลุ่มงาน ใน องค์กร ในทีมเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 2) การสร้างแรงขับเคลื่อนแก่ผู้อื่น (motivating other) สมรรถนะการกระตุ้น การสร้างแรงจูงใจ การหว่านล้อมผู้อื่น เพื่อนำไปยังจุดหมายปลายทางเดียวกัน 3) การสร้างกำลังใจแก่ผู้อื่น (empowering other) สมรรถนะการให้อำนาจ มอบอิสระแก่บุคคลใน องค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย ตัวเอง และ 4) การพัฒนาผู้อื่น (developing others) สมรรถนะการพัฒนา และฝึกอบรมบุคคลใน องค์กร

5. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (leadership competencies) สมรรถนะสำคัญที่ นำทีมงานปฏิบัติงานไปในทิศทางของวิสัยทัศน์และภารกิจหลักเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (visionary leadership) สมรรถนะของผู้บริหารที่มีการกำหนด

วิสัยทัศน์การดำเนินงาน ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงบันดาลใจ มองไปยังเป้าหมายเดียวกัน 2) การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) สมรรถนะในการค้นหาวิธีการ หรือทางเลือกที่ดีที่สุดของการดำเนินงาน 3) การสนใจในการประกอบการ (entrepreneurial orientation) 4) บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง (change management) การวางแผนหรือการดำเนินการต่าง ๆ ที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมีระบบตามแผนที่ได้กำหนดไว้ เพื่อลดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ 5) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (building organizational commitment) สมรรถนะความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่อง และคงเส้นคงวา 6) การสร้างจุดรวมขององค์กร (establishing focus) และ 7) การสร้างค่านิยมขององค์กร (purpose, principle, and values)

แนวคิดของเฮลริเกิล, แจ็คสัน และสโลคัม (2005)

ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหารออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะการสื่อสาร (communication competency) การมีความสามารถในการสื่อสารแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลกับบุคคลอื่น ได้อย่างตรงประเด็น สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง รวมถึงสามารถเจรจาต่อรองเพื่อลดความขัดแย้ง ที่เป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย

2. สมรรถนะการวางแผนและการบริหารจัดการ (planning and administration competency) ความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน รวบรวม วิเคราะห์ วางแผน จัดสรรทรัพยากร ใช้งบประมาณได้อย่างคุ้มค่า สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชาญฉลาด รวมไปถึงการติดตามประเมินผล เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด

3. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (teamwork competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับคนหมู่มาก เพื่อเป้าหมายเดียวกัน ผู้บริหารต้องมีการออกแบบวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน และเป้าหมายอย่างชัดเจน มีความสามารถเข้าใจความแตกต่างรายบุคคล สามารถสร้างแรงจูงใจ สามารถสร้างบรรยากาศการที่ดีในการทำงานของทีม สามารถแก้ไขปัญหา และมีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

4. สมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ (strategic action competency) สามารถวิเคราะห์ SWOT เพื่อวางกลยุทธ์มุ่งสู่ความสำเร็จของการทำงาน มีความเข้าใจในภารกิจขององค์กรอย่างถ่องแท้ สามารถปรับโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์การ

เปลี่ยนแปลง โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการ การควบคุม กำกับ ติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

5. สมรรถนะการรับรู้ยุคโลกาภิวัตน์ (global awareness competency) มีความสามารถในการเข้าใจ รับรู้การเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถประเมินผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับตัวให้อยู่ มีความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน

6. สมรรถนะการบริหารตนเอง (self-management competency) ความสามารถของผู้บริหารที่พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา

แนวคิดของ บาแพทและคณะ (2015)

ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหารออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. การบริหารตนเอง (self-management) สามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการตนเอง สามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ และสามารถปรับตัวต่อความกดดัน ความเครียดในสถานการณ์ต่าง ๆ

2. การนำผู้อื่น (leading others) ผู้บริหารต้องมีความสามารถสร้างทีม สร้างแรงจูงใจให้กับคนในทีม สามารถสร้างข้อตกลงร่วมกัน สามารถดึงศักยภาพของคนในทีมออกมาได้ สามารถบริหารจัดการกลุ่มคนในทีม สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือ มีความกระตือรือร้นที่จะรับฟัง และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ สร้างการยอมรับ เกิดความทุ่มเทกับงาน นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. การบริหารงาน (task management) ผู้บริหารสามารถมอบหมายงาน และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถจัดอุปสรรคการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพขององค์กร

4. นวัตกรรม (innovation) ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ได้ มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น มีทัศนคติ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถบูรณาการความคิดที่หลากหลาย เพื่อการเข้าถึงโอกาสที่คาดไม่ถึงได้

5. ความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) ผู้บริหารต้องมีจิตสำนึก ให้ความเคารพนับถือผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดของกับสังคมจากการ

กระทำของตนเอง มีประพฤติดตามหลักธรรมสากล แสดงความเอาใจใส่ในความแตกต่างระหว่างบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีจรรยาบรรณต่ออาชีพ

แนวคิดของไอท์เคน (2015)

ไอท์เคน (Aitken) ร่วมกับสำนักงานดิเอ็ดดูเคชัน รีวิว (The education review office) ประเทศนิวซีแลนด์ ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหารออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. สติปัญญา (intellectual) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความต้องการของผู้อื่น สามารถวิเคราะห์ปัญหา สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์ และกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์กร สามารถจัดการปัญหาของการอยู่ร่วมกันในสังคม การยอมรับ และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย 2) การคิดเชิงกลยุทธ์ 3) การบริหารจัดการที่ดี 4) การจัดการข้อมูล 5) การคิดอย่างมีประสิทธิภาพ 6) การตัดสินใจ และ 7) การวางแผนที่ดี

2. การบริหารจัดการผลลัพธ์ (results orientation) หมายถึง ความสามารถในการวางแผน วางระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ตามแผนที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) หมายถึง ความร่วมมือในหมู่คณะเกิดจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจตรงกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถบริหารความขัดแย้งให้เป็นความสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การสื่อสารที่ดี 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ภาวะความเป็นผู้นำ 4) การให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมาย 5) ผู้สนับสนุนที่ดี และ 6) บริหารความขัดแย้ง

4. การปรับตัว (adaptability) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ไม่กดดันเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ความกดดัน มีความอดทนต่อการฝึกความรู้สึกรู้สึก และความต้องการของตนเอง ได้แก่ 1) สมรรถนะการปรับตัว 2) สมรรถนะความยืดหยุ่น

5. ความเป็นมืออาชีพ (professional) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนางานได้อย่างมีมาตรฐาน สามารถส่งเสริม สนับสนุน และจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายชุมชน ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับงานในอาชีพ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) การบริหารจัดการที่ดี

1.8.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา อัจฉรา สระวาสี, ราชันย์ บุญธิมา, สมชาย เทพ แสง และสมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ (2559)

ได้กล่าวถึงรูปแบบของสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา จากการสังเคราะห์สมรรถนะ
ผู้บริหารการศึกษา ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ภาวะความเป็นผู้นำ 2) การบริหารเชิงกล
ยุทธ์ 3) การสื่อสาร 4) การกล้าตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา 5) ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยี 6)
การทำงานเป็นทีม 7) จรรยาบรรณวิชาชีพ 8) การปรับตัว ความยืดหยุ่น 9) การบริหารที่ดี โดยแต่
ละสมรรถนะ มีตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ มี 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ และมุ่งมั่นในการขับเคลื่อน
องค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ 2) สร้างแรงบันดาลใจ ความร่วมแรงร่วมใจ ด้วยการสื่อสาร ถ่ายทอด
วิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีพลัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) เป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องเป็นผู้ที่มี
ความรู้อย่างลุ่มลึกในวิชาชีพ สามารถให้คำปรึกษา อธิบาย แนะนำ แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู
และบุคลากรทางการศึกษา 4) กำหนดกลยุทธ์และแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม 5) ขับเคลื่อน
ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงไปในทางที่ดีขึ้น 6) เป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
ขององค์กร และ 7) ชี้นำองค์กรอย่างสร้างสรรค์

2. การจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ คิด
วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ 2) เข้าใจในบริบท สภาพแวดล้อมขององค์กร
สามารถวิเคราะห์แนวโน้มของสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้ 3) สร้างแผนการปฏิบัติงานและแนวทางการ
ปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ 4) วิเคราะห์แนวทาง ทางเลือกที่เหมาะสม
สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร 5) กำหนดแนวทางหรือแผนการปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไข
หลักการ เวลาสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ 6) ใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ
แนวใหม่ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง 7) ประเมิน เชื่อมโยงสถานการณ์หรือประเด็นทาง
เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร และ 8) ใช้แผนกลยุทธ์
เชิงรุกในการปฏิบัติงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่ยั่งยืน

3. การสื่อสารและประสานความร่วมมือ มี 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความสามารถในการ
สื่อสาร ด้วยการพูดการเขียนอย่างโปร่งใส เปิดเผย ถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย 2) มี
ความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น เพื่อสร้างความสามัคคี ความร่วมมือ ร่วมใจในการพัฒนา
คุณภาพการศึกษา 3) การกำหนด และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เพื่อสร้างความ
เข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจนให้กับบุคลากรในองค์กรให้มีมุมมอง เป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน 4)
สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายและทันสมัย 5) สื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน หน่วยงานภายนอก 6) สื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจ ภาพลักษณ์ขององค์กรด้วยวิธีการที่หลากหลาย 7) บริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางการทำงานโดยการสร้างเครือข่าย และ 8) สร้างเครือข่ายในการทำงานกับบุคคลในชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มี 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และระบุปัญหาได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน 2) กล้าเผชิญกับปัญหา กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ 3) ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ด้วยความชัดเจน เด็ดขาดและฉับไว บนฐานข้อมูลสารสนเทศ 4) มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่น ในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วง 5) มีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือในเหตุการณ์วิกฤต 6) วิเคราะห์ ประเมินสภาพปัญหา แก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และทันต่อเหตุการณ์ 7) ใช้ข้อมูลสารสนเทศ และยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ และ 8) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อดำเนินการแก้ไขตามความจำเป็นเร่งด่วน

5. เทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ มี 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน และการจัดการศึกษา 4) มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนางาน 5) มีทักษะในการพูด อ่าน เขียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ 6) พัฒนาตนเองและส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

6. การเสริมพลังอำนาจและทีมงาน มี 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ยอมรับชื่นชมศักยภาพ ความสามารถของบุคลากร 2) กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น มั่นใจในศักยภาพของตนเอง 3) ออกแบบ และสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง 4) สร้างผู้นำ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ 5) มอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจนเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ 6) ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาวิชาชีพ 7) ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และ 8) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลงานทางวิชาชีพ ให้สาธารณชนได้รับทราบ

7. จรรยาบรรณวิชาชีพ มี 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม 2) มีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน 3) ดำรงตนเหมาะสมกับฐานะ 4) ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ แนวทางที่กำหนด 5) เสียสละ เห็นประโยชน์ส่วนร่วมเป็นสำคัญ 6) มีความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง และ 7) ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร

8. การปรับตัวและยืดหยุ่น มี 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สามารถทำงานภายใต้สภาวะของการเปลี่ยนแปลงและความกดดัน 2) เข้าใจ ยอมรับ สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3) รับฟังความคิดเห็นในมุมมอง และแนวทางที่แตกต่าง 4) ปรับลดขั้นตอน ระยะเวลาการทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5) ปรับตัวตอบสนองต่อความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้ และ 6) ปรับตัว และเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บริบทและกลุ่มบุคคล

9. การบริหารและการจัดการศึกษา มี 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ถ่ายทอดนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต้นสังกัดให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา 2) กำหนดทิศทางการพัฒนา สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ และตรงตามความต้องการของท้องถิ่น 3) บริหารจัดการงานในสำนักงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็วและเกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ 4) บูรณาการ การใช้ทรัพยากร นวัตกรรมและบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง 5) บริหารจัดการบุคลากรที่มีวัฒนธรรมต่างกัน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น 6) นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานผ่านการจัดทำโครงการ/ แผนงาน/ กิจกรรม ที่ชัดเจน 7) ให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นพี่เลี้ยง และเป็นพี่เลี้ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา 8) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดอย่างใกล้ชิด และทั่วถึง และ 9) คิดค้นวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษาและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564)

หลักการ เหตุผล เจตนารมณ์ และกรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ สืบเนื่องจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม และจากบทกฎหมาย พร้อมด้วยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงได้กำหนดกรอบการประเมินตำแหน่งวิทย

ฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้น โดยมุ่งเน้นประเมินสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ รายละเอียดดังภาพประกอบ 4 แผนภาพระบบการประเมินวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

เกณฑ์การประเมินประกอบด้วย

1. การประเมิน Performance Appraisal (PA) คือการกำหนดข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

- 1) ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง เป็นงานปกติ
- 2) ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย

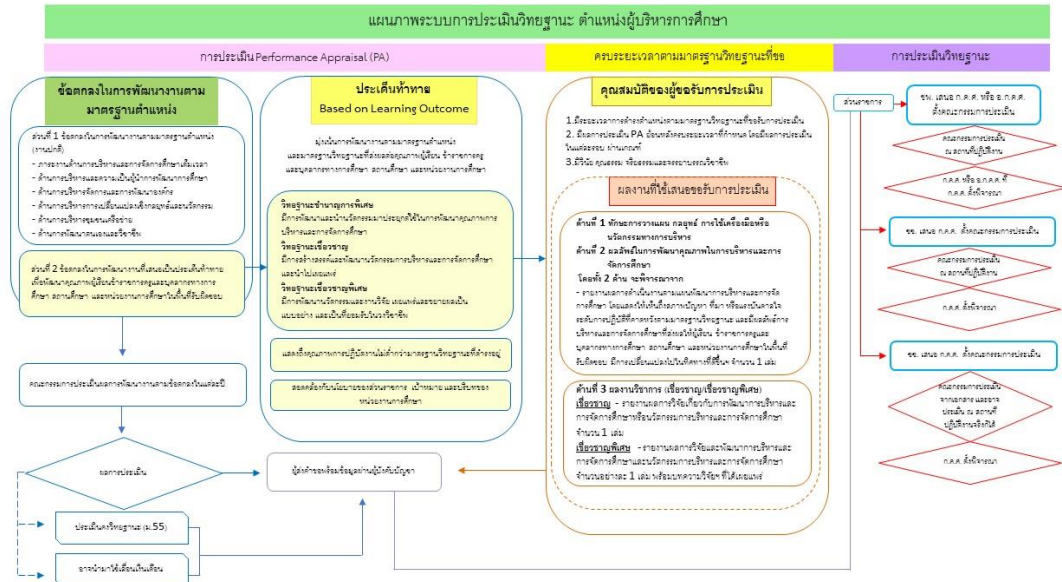
2. ประเมินผลงาน เอกสารหลักฐานการดำเนินงานที่แสดงถึงสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- ด้านที่ 1 ทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
- ด้านที่ 2 ผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา
- ด้านที่ 3 ผลงานวิชาการ (เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ)

หลักการพิจารณา

หลักการพิจารณา ด้านที่ 1 และ ด้านที่ 2 จะพิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะ และมีผลลัพธ์การบริหารและการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น จำนวน 1 เล่ม หลักการพิจารณาด้านที่ 3 จะแบ่งการพิจารณาออกตามระดับตำแหน่ง ตำแหน่งเชี่ยวชาญพิจารณาจากรายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาหรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน 1 เล่ม ตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาจากรายงานผลการวิจัยและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาและนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวนอย่างละ 1 เล่ม พร้อมบทความวิจัยฯ ที่ได้เผยแพร่

ที่มา : คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพประกอบ 4 แผนภาพระบบการประเมินวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

1.8.3 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ สมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)

ประกอบด้วย สมรรถนะ 7 ด้าน และ 2 ทักษะ ดังนี้

1. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน และซับซ้อน สามารถของผู้บริหารที่จะต้องตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว รอบคอบ และชาญฉลาด อีกทั้งต้องสามารถเชื่อมโยงสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และต้องมีการประเมินความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างละเอียด รอบคอบทุกด้าน

2. การยืดหยุ่น และปรับตัวต่อสถานการณ์ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ต้องคำนึงถึงวิธีการ แนวทางการแก้ปัญหา การบริหารงานต้องมีความยืดหยุ่น และปรับตัวต่อสถานการณ์รอบตัวได้อย่างทันท่วงที ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม

3. การประสานสัมพันธ์กับทุกภาคส่วน และสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย ผู้บริหารต้องเข้าใจ และตระหนักถึง โครงสร้างและความสัมพันธ์หน่วยงาน โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิด

ประสบการณ์ที่แตกต่าง เปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ และต้องเตรียมความพร้อมที่จะปรับรูปแบบการทำงานของตัวเอง รวมทั้งจะต้องมุ่งการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

4. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารต้องปรับตัวในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเป็นที่พึ่งในทุกเรื่อง ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างศรัทธา และความเชื่อใจ

5. การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องในโลกที่ปั่นป่วน (Disruptive World) ผู้บริหารต้องมีความตระหนักรู้ ตื่นตัวในสภาวะการณ์ของโลกอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่ตัวเองจะได้รู้เท่าทันสถานการณ์รอบตัว และสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงาน รวมทั้งจะต้องผลักดัน และต้องเปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร ให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย

6. การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว เพื่อรักษาความสมดุลระหว่างการบริหารงานในปัจจุบัน และรับมือการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาในอนาคต

7. การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการส่งงานบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน ความท้าทายคือการเข้าใจพฤติกรรมรายบุคคล สามารถใช้คนได้ตรงกับงาน เพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน การให้อำนาจและการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรับรู้ และขับเคลื่อนองค์กร เปิดโอกาสในการซักถาม หรือแลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้บริหาร ผู้บริหารมีบทบาทในการชี้แจงแนวทางอย่างชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างตรงไปตรงมา ไม่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ หรือทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2 ทักษะ ดังนี้ คือ 1) ดิจิทัล มีทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล 2) ภาษา ทักษะภาษาต่างประเทศขั้นพื้นฐานที่สามารถใช้ติดต่อสื่อสารเบื้องต้นได้ด้วย

**สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0 มานะ ครูธาโรจน์,
พินสุดา สิริธรงค์ศรี, สรรเสริญ สุวรรณ (2563)**

ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 การใช้สื่อเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี การใช้สารสนเทศ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านภาษาในระดับลึกซึ้งเพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3 การใช้นวัตกรรม ผู้บริหารจำเป็นต้องมีกานำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบนสภาวะของการเปลี่ยนแปลง สามารถจูงใจ และสื่อสารเพื่อการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ของบุคลากร ให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

กลยุทธ์ที่ 5 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ ซึ่งเป็นด้านที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 6 มีหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

**สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน ศิริินนาถ ทับทิมใส,
พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, วรรณวิศา สีบุญสงฆ์ คล้ายจำแลง (2563)**

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านการบริหารจัดการเชิงรุก มีความกล้าตัดสินใจอย่างมีคุณธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงาน มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับปาริฉัตร ช่อชิต (2559) กล่าวว่า ผู้บริหารควรประพฤติตนที่เป็นแบบอย่าง ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักธรรมาภิบาล

2. ด้านการบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าผู้บริหาร สามารถนำความรู้ ประสบการณ์การบริหารงานมาประยุกต์ใช้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์ เป้าประสงค์การบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเกิดประสิทธิผลในหลากหลายรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ด้านความยืดหยุ่นต่อการบริหารงานเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าผู้บริหารจัดการองค์กรโดยการเลือกใช้นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน กำหนดทิศทาง กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อการบริหารจัดการงานให้เกิดประสิทธิภาพ และมุ่งให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

5. ด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วยวิธีการที่หลากหลายในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ สู่สาธารณชนอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีการเลือกใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่สอดคล้องสถานการณ์ปัจจุบัน มีความรวดเร็ว แม่นยำ

6. ด้านการบริหารงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า ผู้บริหาร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ตามกรอบของกฎ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา, ประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566)

สมรรถนะของผู้บริหาร มี 10 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการแก้ปัญหา และการใช้กลยุทธ์ 2) ศิลปะการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) มีความฉลาดทางอารมณ์ 4) มีภาวะการเป็นผู้นำ 5) การดูแล และพัฒนาตนเอง 6) การพัฒนาและเรียนรู้ (7) เทคโนโลยี 8) สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรม 9) ใช้สมรรถนะเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล แบบองค์รวม 10) ภาษาต่างประเทศ

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า หลักการ แนวคิดและ ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา มีความหลากหลายปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษามี ความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และที่น่าสนใจเพิ่มมากขึ้นกว่าการกำหนดสมรรถนะ คือ การ กำหนดเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ที่กำหนดกฎเกณฑ์โดยนำ ผลลัพธ์ทางการศึกษามาเป็นตัวตั้ง เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาเกิดสมรรถนะตามที่ ก.ค.ศ. ต้องการ และสามารถนำแนวคิดสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา แนวคิดสมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับสูง ภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21 และการกำหนดเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้บริหาร

การศึกษา รวมไปถึงหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ มาปรับใช้ เพื่อเป็นกรอบการศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิณผันได้

2. การบริหารการศึกษายุคคลิณผัน

2.1 ความหมายของยุคคลิณผัน

Harvard Business Review (2015) ได้ให้ความหมายของ ยุคคลิณผัน ไว้ว่า เป็นการเน้นพัฒนาสิ่งใหม่ และมองหาโอกาสใหม่ ๆ ก่อให้เกิดเป็นความต้องการใหม่เกิดขึ้น จนกระทั่ง ความต้องการใหม่นี้ ได้ทำการแทนที่สิ่งเดิมที่มีอยู่

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2562) ได้ให้ความหมายของ ยุคคลิณผัน ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน หรือ Disruptive Change คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบ การดำเนินการใหม่ ๆ (New Business Model) มาแทนรูปแบบการดำเนินการแบบเดิม (Incumbent Business) และมีผลกระทบในวงกว้าง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ศยามน อินสะอาด (2565) ได้ให้ความหมายของ ยุคคลิณผัน ไว้ว่า การหยุดทำสิ่ง เดิม เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ หรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ของสังคม ปัจจุบัน Disruption ได้นำมาใช้ในสังคมเทคโนโลยี (Disruption technology) อันมี ผลกระทบต่อการศึกษาและบทบาทของครูในอนาคตด้วย

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความหมายของยุคคลิณผัน คือ ปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงของการแทนที่สิ่งเก่า โดยสิ่งใหม่ ทุกการเปลี่ยนแปลงจะเกิด ผลกระทบในวงกว้าง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

2.2 องค์ประกอบของยุคคลิณผัน

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2562)

McKinsey Global Institute ได้ทำการประมวลไว้ 12 เทคโนโลยี ได้แก่

1. Mobile internet เทคโนโลยีการเชื่อมต่อแบบไร้สายด้วยความเร็วสูงและมี ราคาค่าบริการที่ถูกลง

2. Automation of Knowledge Work ผ่าน software การคิดวิเคราะห์องค์ความรู้ อย่างชาญฉลาด และสามารถคิดวิเคราะห์ได้ด้วยตนเอง

3. Internet of Things (IoT) โดยมี sensor ในอุปกรณ์ที่สามารถตรวจวัดและสั่ง การจากระยะไกลได้

4. Advanced Robotics เป็นหุ่นยนต์ที่สามารถสั่งการผ่านระยะไกล

5. Cloud Technology ที่มีทั้งการเก็บข้อมูล และการคำนวณที่จะช่วยให้ธุรกิจขนาดเล็กแข่งขันกับขนาดใหญ่ได้โดยไม่ต้องลงทุนด้านคอมพิวเตอร์สูง
6. Autonomous Vehicles ที่มีทั้งรถยนต์ขับที่ด้วยตัวเองเพื่อลดอุบัติเหตุ และ drone ที่ทำงานเชื่อมโยงอัตโนมัติ กับ IoT
7. Next-generation genomics ส่งผลให้เกิดการแพทย์แม่นยำหรือ Precision Medicine ที่ส่งผลให้ การรักษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น ยืดอายุขัยของมนุษย์ได้
8. Next-generation storage เทคโนโลยีด้านพลังงานไฟฟ้าและ Battery เพื่อนำไปใช้ในการขับเคลื่อนรถยนต์ที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น
9. 3D Printing เทคโนโลยีเครื่องพิมพ์ 3 มิติ ที่สามารถมาใช้ในการงานอุตสาหกรรม และทางการแพทย์
10. Advanced materials การผลิตวัสดุใหม่ ๆ เช่น วัสดุที่ทำความสะอาดตัวเอง กลับสู่สภาพเดิมเสมอมีความแข็งแรงและเบาเป็นพิเศษ หรือเป็นสารตัวนำไฟฟ้า
11. Advanced Oil and Gas Exploration and Recovery เทคโนโลยีที่ทำให้การขุดน้ำมันและก๊าซมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
12. Renewable Electricity เทคโนโลยีการผลิตไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ชัชวาล โอสถานนท์ (2563)

สำหรับนวัตกรรมที่เป็นตัวสร้างความพลิกผันในทางการศึกษา อาจสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ได้ ดังนี้คือ

1. Mobile Learning คือ ศักยภาพ ในการเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ หรือแท็บเล็ต การเรียนโดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน หรือห้องบรรยายใด ๆ จัดเป็นการพลิกผันที่ส่งผลในวงกว้าง ลดความเหลื่อมล้ำในโอกาสทางการศึกษา แต่ก็สร้างความเหลื่อมล้ำหากตั้งอยู่ฐานะทางเศรษฐกิจ หรืออยู่ในภูมิภาคที่ไม่มีบริการ Internet หรือ Wi-Fi
2. Analytics Technologies เทคโนโลยีในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นพื้นฐานใหญ่ที่จะสร้างความเข้มแข็ง ในการที่จะปรับตัวให้สู้กับการพลิกผันได้ เพราะเทคโนโลยีเรื่องการคิดวิเคราะห์จะช่วยทำให้ทันเวลาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของข้อมูล
3. Mixed Reality คือ การผสมผสานคุณสมบัติปกติของมนุษย์โดยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ทั้งในฐานะที่ทำตามสั่งเพื่อช่วยเสริมความต้องการของมนุษย์ ช่วยเสริมแบบอัตโนมัติ

(Automation) คือทำแทนในสิ่งที่มนุษย์ไม่ต้องทำอีกแล้ว และสุดท้ายเป็นการช่วยเสริมแบบ Autonomous AI คือไม่ต้องใช้มนุษย์ทำหน้าที่นั้นอีกต่อไป

4. Artificial Intelligence (AI) คือปัญญาประดิษฐ์รูปแบบต่าง ๆ ที่จะมาแข่งกับคน ซึ่งมีทั้งบวกและลบเพียงแต่มนุษย์จะต้องใช้ประโยชน์ AI ให้ได้ ไม่อาจปฏิเสธการพลิกผันข้อนี้ ต้องอยู่เหนือ AI ให้ได้ ต้องปรับตัว

5. Blockchain Technology คือเทคโนโลยีว่าด้วยระบบการเก็บข้อมูล (Data Structure) ซึ่งไม่มีตัวกลาง ข้อมูลที่ได้รับการปกป้องจะถูกแฮกและจัดเก็บเป็นสำเนาไว้ในเครื่องของทุกคนที่ใช้ฐานข้อมูลเดียวกันเสมือนห่วงโซ่ (Chain) โดยทุกคนจะรับทราบร่วมกัน ว่าใครเป็นเจ้าของและมีสิทธิในข้อมูลตัวจริง

6. Virtual Assistants เทคโนโลยีผู้ช่วยเสมือน ในอนาคตมนุษย์ที่เป็นหัวหน้างาน อาจจะไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ช่วยหรือเลขานุการอีกต่อไป เพราะเทคโนโลยี VA จะเข้ามาทำหน้าที่แทน VA จะสามารถให้ข้อมูลได้อย่างกว้างขวางเพียงตรงและเป็นกลางปราศจากจินตนาการหรืออารมณ์ร่วมต่าง ๆ รวมทั้ง VA ไม่มีผลประโยชน์แอบแฝงหรือทับซ้อนต่อการตัดสินใจบนข้อมูลต่าง ๆ เหล่านั้นแต่อย่างใดทั้งสิ้น

10 Disruptive Tech Trends of 2021 Priya Dialani (2020)

1. 5G Will Go Mainstream การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ 5G ทั้งหมดนั้นจะกลายเป็นจริงในปี 2564 สำหรับการเชื่อมต่อที่เชื่อถือได้และรวดเร็วเกิดขึ้นจริงแล้วใน 2-3 เดือนที่ผ่านมา เมื่อการทำงานร่วมกันทางดิจิทัล การสื่อสารโทรคมนาคม และการประชุมทางวิดีโอ กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เราจำเป็นต้องหาแนวทางในการเพิ่มความเร็ว สำหรับสิ่งที่เกิดขึ้น ทำให้ชัดเจนเพียงพอสำหรับบริษัทโทรคมนาคมว่า 5G เป็นแนวทางที่ดีที่สุด การจัดเรียงนวัตกรรมนี้ จะมีความสำคัญสำหรับเครื่องมือต่างๆ เช่น IoT ประมาณ 51% ขององค์กรที่ใช้ IoT ได้สังเกตเห็นข้อมูลเชิงลึกที่ดีขึ้นเกี่ยวกับความต้องการ แนวทางปฏิบัติ และความนิยมของลูกค้า มูลค่าของ 5G ด้วยวิธีนี้จะพุ่งสูงขึ้นในปี 2564

2. Growing Demand for Ethical AI ก่อนหน้านี้ บริษัทที่ใช้ AI และความก้าวหน้าของแมชชีนเลิร์นนิงอื่นๆ ไม่ได้เปิดเผยถึงผลกระทบทางจริยธรรมเพียงเล็กน้อย อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน นักวิเคราะห์และผู้บริโภคต่างๆ ที่อิงตามมูลค่าต่างก็คาดหวังว่าองค์กรต่างๆ ควรเปิดรับ AI อย่างมีความรับผิดชอบในปีต่อ ๆ ไป บริษัทต่าง ๆ จะตัดสินใจที่จะทำงานร่วมกับพันธมิตรที่มุ่งเน้นด้านจริยธรรมของข้อมูล และใช้แนวทางปฏิบัติในการจัดการข้อมูลที่สะท้อนถึงค่านิยมของตนเองและค่านิยมของลูกค้า

3. Integration of AR Glasses Augment Reality (AR) คือ การนำเทคโนโลยีมา ผสานระหว่างโลกแห่งความเป็นจริงและความเสมือนจริงเข้าด้วยกัน ด้วยการใส่ระบบซอฟต์แวร์ และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่าง ๆ Trend Force คาดการณ์ว่า Augment Reality (AR) จะก้าวไปสู่การ ออกแบบที่เชื่อมต่อกับสมาร์ทโฟนในปี 2021 โดยที่สมาร์ทโฟนจะเข้ามาเป็นแพลตฟอร์ม คอมพิวเตอร์สำหรับ AR การเคลื่อนไหวดังกล่าวจะช่วยลดต้นทุนได้อย่างมาก นอกจากนี้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมเครือข่าย 5G ได้รับการพัฒนามากขึ้นในปี 2564 การพัฒนาของสมาร์ทโฟน 5G และ AR จะช่วยให้อุปกรณ์รุ่นหลังสามารถเรียกใช้แอปพลิเคชัน AR ได้ง่ายขึ้น

4. Reevaluation of Automation Roadmaps กลายแพร์ะบาดของไวรัสโคโรน่า ทำให้บริษัทต่างๆปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน ไปสู่กระบวนการทำงานอัตโนมัติมากขึ้น ทำให้เกิด ความแข็งแกร่งของธุรกิจอย่างรวดเร็ว ระบบอัตโนมัติอัจฉริยะจะเป็นตัวแทนของการผสมผสาน ของกระบวนการอัตโนมัติของหุ่นยนต์และดิจิทัลด้วย AI เชิงปฏิบัติ ความก้าวหน้าเหล่านี้จะช่วยให้ องค์กรต่างๆขยายการดำเนินงาน ให้มีความชำนาญและแข็งแกร่งมากขึ้น

5. Customer Data Platforms (CDP) ในช่วงหลายเดือนที่ผ่านมา เราได้เห็นการ เพิ่มขึ้นของแพลตฟอร์มข้อมูลลูกค้า (CDP) ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะรวบรวมข้อมูลที่กระจัดกระจาย จากแหล่งต่างๆ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณจะต้องมีการดำเนินการที่ได้รับการดูแล เป็นอย่างดีและสะดวกสบาย

6. Driver Monitoring Systems (DMS) เทคโนโลยีด้านความปลอดภัยของยาน ยนต์กำลังเปลี่ยนจากการใช้งานภายนอกไปยังในรถยนต์ และปัจจุบันนวัตกรรมการตรวจจับ กำลังรวมการตรวจสอบสถานะของคนขับเข้ากับการอ่านค่าสภาพแวดล้อมภายนอก ใน ขณะเดียวกัน การผสมรวม AI ในยานยนต์กำลังกลายเป็นตัวแทนเสริมความปลอดภัยในยาน ยนต์ นอกเหนือไปจากฟังก์ชันด้านความบันเทิงและการช่วยเหลือผู้ใช้ ต่อมา การใช้งานที่สำคัญ ของฟังก์ชันการตรวจสอบผู้ขับขี่จะเน้นที่ความก้าวหน้าของระบบกล้องแบบไดนามิก แข็งแกร่ง และแม่นยำยิ่งขึ้น นี่หมายความว่า DMS จะมีความสำคัญในการปรับปรุงระบบขับขี่อัตโนมัติ (ADS) เนื่องจาก DMS ทำหน้าที่ต่างๆ ในเวลาเดียวกัน รวมถึงการตรวจจับ/การแจ้งเตือนแบบ เรียลไทม์ การประเมินความสามารถของคนขับ และการควบคุมการขับขี่เมื่อจำเป็น

7. Cloud-native Technologies ความก้าวหน้าในระบบคลาวด์ที่เพิ่มขึ้นซึ่งเกิด จาก open source และ incubated in public clouds ขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และมี พื้นที่จำนวนมากมากกว่าแค่ Clouds สาธารณะ

8. Cybersecurity Mesh ด้วยเครือข่ายความปลอดภัยทางไซเบอร์ คุณสามารถเข้าถึงสินทรัพย์ดิจิทัลใดๆ ก็ได้ ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด การเพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีคลาวด์ ส่งผลต่อความปลอดภัยของทรัพย์สินของบริษัทนอกขอบเขตขององค์กร ด้วยความช่วยเหลือของเครือข่ายความปลอดภัยทางไซเบอร์ ขอบเขตการรักษาความปลอดภัยจึงเกินขอบเขตและครอบคลุมผู้คนที่ทำงานจากระยะไกล

9. Hyperlocal Business Operations องค์กรขนาดใหญ่ จะปรับปรุงความสามารถในการทำงานแบบไฮเปอร์โลคัล โดยกำลังพัฒนาและเติบโตไปสู่ระดับภูมิภาคใหม่ บริษัทต่างๆ ควรวางแผนโครงสร้างที่สามารถกระจายกรอบงานด้านการมีส่วนร่วมของลูกค้า และการบริหารทางธุรกิจอย่างมีกลยุทธ์ไปยังพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่สำคัญ ในขณะที่ถือผลประโยชน์ด้านการจัดการเทคโนโลยีแบบรวมศูนย์ การรักษาความปลอดภัย Zero Trust จะช่วยลูกค้าในการสำรวจการเคลื่อนไหวนี้

10. Quantum Computing เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์รูปแบบใหม่ที่อาศัยปรากฏการณ์เชิงควอนตัมในการประมวลผลข้อมูลได้ช่วยในการบริหารงานในยุค COVID-19 เกี่ยวกับการจัดการกับการแพร่กระจาย การค้นหาวัดขึ้นที่มีศักยภาพ และความก้าวหน้าของการรักษา ในขณะที่แต่ละบุคคลยังคงไม่ค่อยเข้าใจพลังของการคำนวณควอนตัม เราจึงจำเป็นต้องสังเกตการใช้งานของมันในกิจการต่างๆ มากมายในปี 2564 และปีต่อไป

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์กรประกอบของยุคพลิกผัน เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม และเทคโนโลยีเป็นหลัก ที่ทำให้การดำเนินการเป็นไปได้ด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เทียบตรง สร้างโอกาสการเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้น

2.3 การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน

ศุภภัทรวริศรา เกตุสุนทร และฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2021) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน ไว้ว่า คือ การเรียนการสอนแบบ Connectivism ที่โลกเต็มไปด้วยข้อมูลกระจายการเชื่อมโยง (connection) กับการเรียนรู้ และสัมพันธ์กันเป็นรูปแบบความรู้ การค้นหา การสืบค้นข้อมูล แหล่งข้อมูล การเพิ่มการเรียนรู้นำไปสู่การตัดสินใจด้วยตนเองจากประสบการณ์และเห็นเป็นจริงที่ผลัดเปลี่ยนกันไป ในขณะที่คำตอบอาจไม่ใช่คำตอบเดิม เพราะจากการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมในข้อมูลที่มีผลต่อการตัดสินใจ การเรียนรู้เทคโนโลยีการสื่อออนไลน์ในรูปแบบของแอปพลิเคชัน นับวันยิ่งแพร่หลายและเพิ่มมากขึ้น ที่ไม่ได้มุ่งเน้นปริมาณหรือขอบเขตความรู้ความคิด (Cognitive Domain) แต่มากไปกว่านั้นคืออนุกรมวิธานดิจิทัล (Digital Taxonomy) ด้านความรู้ ความคิด วิธีการ ส่งผลให้เกิดระดับความรู้ ความคิด จาก

กระบวนการเรียนรู้ที่ไม่ต้องเริ่มต้นเรียนรู้ที่จุดแรกก่อนเสมอแต่การเรียนรู้สามารถเริ่มที่จุดใดก่อนได้

วิชัย วงษ์ใหญ่, มารุต พัฒนาผล (2562) ลักษณะการจัดการเรียนรู้ ที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ดี ผู้เรียนมีสมาธิจดจ่ออยู่กับกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ว่ากิจกรรมการเรียนรู้ นั้นจะมีความซับซ้อน (complexity) เพียงใด ผู้เรียนมีเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองและกำกับตนเอง มีวินัยในตนเอง (self - discipline) และใช้กระบวนการเรียนรู้ (learning process) ที่หลากหลายเพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายซึ่งโดยทั่วไปแล้ว Disruptive Innovation ทางการจัดการเรียนรู้จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนเสมอเพราะผู้เรียนในปัจจุบันใช้ชีวิตอยู่กับอินเทอร์เน็ตเป็นส่วนใหญ่ การเรียนรู้ในอนาคตจะมีแนวโน้มเป็นการเรียนรู้ออนไลน์มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา

โดยมีขั้นตอนการจัดการศึกษาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การมองเห็นปัญหา (Insight) ที่เกี่ยวข้องกับจัดการเรียนรู้ คือ การรับรู้ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนั่นคือปัญหาที่ต้องแก้ไข เช่น ผู้เรียนชอบเล่นเกมมากกว่าท า กิจกรรมการเรียนรู้เป็นต้น ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยกระบวนการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ (creativity & ideation)

ขั้นตอนที่ 2 คือ การวิเคราะห์และออกแบบการแก้ปัญหา (Problem) ด้วยนวัตกรรมจัดการเรียนรู้สาเหตุที่ต้องแก้ไขปัญหาด้วยนวัตกรรมเนื่องจาก ปัญหานั้นเกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะท าแบบเดิม ๆ ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยการคิดเชิงนวัตกรรม (open innovation) ร่วมกับการคิดเชิงออกแบบ (design thinking) หากต้องการศึกษา รายละเอียดของ Design thinking

ขั้นตอนที่ 3 คือ การทดลองใช้นวัตกรรมจัดการ เรียนรู้เพื่อการแก้ปัญหา (Solution) ซึ่งในขั้นตอนนี้อาศัยการคิดเชิงนวัตกรรม การคิดเชิงออกแบบ และการท างานแบบ Agile (Agile software) คือ การท างานเป็นทีม เรียนรู้จากความล้มเหลว ยืดหยุ่น กระชับ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และ Learn startup คือ การเรียนรู้ ไปพร้อมกับการทดลองใช้นวัตกรรม และปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เปรียบเสมือนการแสวงหา Business model

ขั้นตอนที่ 4 คือ การใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการทดลองใช้จนประสบความสำเร็จมาแล้ว(Business model) ในลักษณะของการ Change หรือ Transform การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนการดำเนินการทางธุรกิจด้วย Business model ใหม่

คุรุสภา (2563) การเรียนรู้ใหม่ในยุคพลิกผัน เป็นการเรียนรู้ใหม่ของคนทุกคน ที่มีใช้แค่ครูหรือผู้เรียน แต่รวมไปถึงผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน ที่ต้อง

ร่วมกันเรียนรู้การจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ให้เข้ากับสภาพการณ์ในปัจจุบัน การเรียนรู้ทางไกล และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้จึงกลายเป็นความปกติใหม่ของการศึกษาไทย อาจกล่าวได้ว่า “การเรียนออนไลน์ไม่ใช่แค่ทางเลือก แต่เป็นทางออกหนึ่งของการศึกษาไทย” และได้กลายเป็น New Normal ของการศึกษาไทยอย่างเต็มรูปแบบ แต่ทว่าการเรียนรู้แบบออนไลน์ก็ไม่ใช่แค่การสอนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มเท่านั้น แต่การเรียนรู้วิถีใหม่ยังมีอีกหลายมิติให้เราต้องทำความเข้าใจให้กระจ่างชัด การเปลี่ยนแปลงพื้นที่การเรียนรู้เป็นเรื่องที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด ด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบันและนวัตกรรมที่สร้างสรรค์คอนเทนต์ (Content) อำนวยความสะดวกการสอนได้แค่ปลายนิ้ว ทำให้เราสามารถเรียนรู้ทุกเนื้อหาได้จากทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา แต่นั่นไม่ได้หมายความว่า การปฏิสัมพันธ์ของคุณครูและนักเรียนจะลดน้อยลง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ยังมีอยู่ แต่เปลี่ยนพื้นที่จากโรงเรียนสู่โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หรือเครื่องคอมพิวเตอร์เท่านั้น สำหรับการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนจาก “การประเมินผลการเรียน” ไปสู่ “การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้” นั่นคือการวัดผลลัพธ์ให้คุณครูเข้าใจว่าผู้เรียนเหมาะกับการเรียนรู้รูปแบบไหน และอะไรที่จะสามารถเติมทักษะที่คุณครูคาดหวังได้ ฉะนั้น เราควรจะต้องมีวิถีคิดในการออกแบบโดยให้น้ำหนักกับสิ่งที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มากกว่าต้องเรียนรู้ตามหลักสูตรเดิม หรือเงื่อนไขที่ถูกกำหนดเพื่อตอบสนองนโยบายหรือแนวคิดที่ไม่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น การปรับน้ำหนักในการประเมินผลควรคำนึงถึงสิ่งใดบ้าง ในความคิดของผมแบ่งได้เป็น 3 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก ควรให้น้ำหนักกับการปฏิสัมพันธ์ที่มีคุณภาพระหว่างการเรียนรู้ของคุณครูและนักเรียน มากกว่าจำนวนชั่วโมงที่นักเรียนอยู่ในห้องเรียน หรือเรียนผ่านสื่อออนไลน์ เพราะการเรียนรู้จะต้องทำรูปแบบผสมผสานทั้งเรียนในห้องเรียนและเรียนออนไลน์ ประเด็นที่สอง ควรให้น้ำหนักกับการเรียนรู้ที่เกิดจากความเข้าใจและเชื่อมโยงกับความสนใจของนักเรียนเป็นรายบุคคล มากกว่าการเรียนรู้ที่อิงตามมาตรฐานแบบเดียวกันทั่วประเทศ ระดับนโยบายต้องให้ความสำคัญกับระดับพื้นที่ ระดับโรงเรียน ให้แต่ละพื้นที่มีวิธีประเมินเบื้องต้นของตนเอง ในรูปแบบของตนเอง ประเด็นที่สาม ควรให้น้ำหนักกับการประเมินผลแบบ Formative Assessment คือประเมินระหว่างจัดการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา จะเน้นที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี มากกว่าแบบ Summative Assessment คือ การประเมินผลสรุป ซึ่งประเมินเมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้เพื่อตัดสินคุณภาพ แนวทางการประเมินจะให้เป็นคะแนนและเกรด ทำให้เน้นเรื่องการจำแนกสติปัญญาของผู้เรียน แต่ไม่ได้มุ่งเน้นส่งเสริมผลลัพธ์ที่ดี การสร้างความปกติใหม่สามารถทำได้โดยเริ่มจากการปรับมุมมองของผู้กำหนดนโยบาย ปรับกระบวนการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สร้างความ

ร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ รวมถึง การถอดบทเรียนองค์ความรู้จากทั้งในและต่างประเทศที่มีตัวอย่างมากมายอยู่ในขณะนี้ ในยุคที่ ต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ การจัดงานประชุมทางวิชาการในวันนี้ถือเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักวิชาการ นักวิจัย นิสิต/ นักศึกษา และประชาชนผู้สนใจ ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ เปิดโลกทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงในโลกแห่งยุคดิจิทัล ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ ที่จะส่งผลให้ผู้เข้าร่วมการประชุมได้นำแนวคิด รูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ได้รับจากกิจกรรมที่เข้าร่วมไปปรับ ประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับงานตามบทบาทภารกิจของตน

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในยุค พลิกผันมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสนับสนุนผู้เรียน ในการ สืบค้นข้อมูล จากแหล่งข้อมูล การเพิ่มการเรียนรู้ไปสู่การตัดสินใจด้วยตนเองจากประสบการณ์ และสิ่งที่เห็นเป็นจริง โดยครูผู้สอนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายให้เกิดการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3.1 ความหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Educational Service Area) หมายถึง ระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษารูปแบบที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น เดิมมีสำนักงานประจำแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ใช้ชื่อว่า "สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ..." (สพท.) และ ต่อมาได้มีการแบ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก่อเป็น 2 ระดับ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัจจุบันมีจำนวน 245 แห่ง แบ่งเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 แห่ง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 แห่ง (วิกิพีเดีย)

3.2 บทบาทหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารการศึกษา เป็นการ บริหารราชการ (ส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา) มีการยุบเลิกหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะหน่วยงานบริหารราชการของส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง และส่วน ภูมิภาค และส่วนภูมิภาค มีการปรับเปลี่ยนเป็นเขตพื้นที่การศึกษา นับเป็นรูปแบบการบริหารจัด

การศึกษาที่เกิดขึ้นครั้งแรกของประเทศไทย โดยมุ่งหวังว่า การบริหารจัดการศึกษาแบบเขตพื้นที่ การศึกษา จะมีความเป็นเอกภาพโดยเฉพาะด้านนโยบายที่หลากหลายการปฏิบัติ และสามารถ แก้ปัญหาความซ้ำซ้อน ลดขั้นตอนการบริหารจัดการศึกษาที่มีอยู่เดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ พิณ สุดา สิริธวัชศรี (2549)

การบริหารจัดการแบบเขตพื้นที่การศึกษา เป็นแนวคิดของการจัดการการศึกษาที่ใช้พื้นที่เป็นฐาน (site – based management) ที่มุ่งกระจายอำนาจการจัดการศึกษา จากกรมศุนย์อำนาจไปยังหน่วยปฏิบัติที่เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการแบ่งอำนาจกันระหว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักเขตพื้นที่ศึกษานั้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษา ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ประชาชน ให้ได้มากที่สุด มีการบริหารงานในรูปของคณะกรรมการที่มาจากกรมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รูปแบบการจัดการศึกษาแบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรากฏในหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ และออสเตรเลีย แต่มีความแตกต่างกันในบริบทของแต่ละประเทศ แต่ทั้งหมดนั้น มุ่งไปสู่ความมีเอกภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของการศึกษาทั้งสิ้น

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ได้รับการกำหนดให้มีขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 37 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 หรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) อำนาจในการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาระบบของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) อำนาจในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ร่วมกับสถานศึกษา
- 3) รับผิดชอบการพิจารณาแบ่งส่วนราชการ ภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามกฎหมายกำหนด

2. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐานและท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป ของสถานศึกษา และหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสาน ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไป กับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

หลักการจัดการการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

หลักการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยหลักการ ดังนี้

1. หลักเอกภาพการจัดการศึกษา การบริหารการศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการบริหารเพียงหน่วยงานเดียว ไม่มีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงาน สายการบังคับบัญชา และขั้นตอนการปฏิบัติงานสั้น กระชับ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทั้งด้านนโยบาย และการบริหารการศึกษา

2. หลักการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น และการกระจายอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงให้กับผู้บริหารในระดับที่ต่ำกว่า เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ รวดเร็ว มีคุณภาพ และเป็นไปอย่างเหมาะสม

3. หลักความยืดหยุ่นของการบริหาร เป็นการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงความยืดหยุ่นและความมีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการกำกับติดตามประเมินผลให้สอดคล้อง และสนองต่อสภาพของท้องถิ่น ความต้องการของสถานศึกษา บุคคล องค์กร หน่วยงาน ประชาชน

4. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจมากเท่าใด จำเป็นต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบ การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลต้องมีมากในระดับเดียวกัน และเป็นไปอย่างมีระบบ เพื่อเป็นการถ่วงดุลทางการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ต่อการได้รับบริการทางการศึกษา

5. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการจัดการศึกษาต้องเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เช่น ร่วมคิด วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการ แก้ไขปัญหา ติดตาม ประเมินผล และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6. หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดการศึกษาต้องมุ่งผลผลิต และผลลัพธ์ของทั้งด้านประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดคุณภาพการจัดการศึกษา และความพึงพอใจของทั้งผู้ปฏิบัติงานและประชาชนที่รับบริการทางการศึกษา

7. หลักการบริหารจัดการที่ดี การจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงองค์ประกอบด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ความคุ้มค่า คุณธรรม การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อ

8. หลักความเป็นวิชาชีพ การจัดการศึกษาแบบมืออาชีพ ที่ผู้บริหารทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร ซึ่งเป็นเครื่องมือกำกับคุณภาพการบริหารการศึกษา ก่อให้เกิดผลผลิตทางการศึกษา สร้างความพึงพอใจของผู้เรียน และประชาชน

9. หลักการประกันคุณภาพการศึกษา การบริการทางการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องจัดระบบประกันคุณภาพภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้เรียน และประชาชน ว่าได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และทั่วถึง

10. หลักการระดมทรัพยากรมาใช้เพื่อการศึกษา การจัดการศึกษาที่คำนึงถึงศักยภาพและคุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา

11. หลักการบูรณาการ การจัดการศึกษาที่คำนึงถึงการบูรณาการ ด้านเนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการ การบูรณาการสาระกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมอย่างเป็นองค์รวม เพื่อนำไปสู่ผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บริหารองค์กรยุควิกฤต ผู้นำควรปรับตัว เรียนรู้โลกเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาผู้นำให้สามารถปรับตัวได้ มีอยู่ 5 ข้อ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ใฝ่เรียนรู้ และฝึกตั้งคำถาม 2) การบริหารจัดการความเสี่ยง ความกล้าในการสร้างกฎใหม่ ถ้าเห็นว่าสิ่งเดิมไม่สามารถใช้ได้อีกต่อไป 3) มีความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการ EQ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข 4) มีภาวะผู้นำสามารถเป็นผู้นำทีม มีความเห็นใจเข้าใจลูกทีม มีทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างสัมพันธ์ที่ดี รวมไปถึงทักษะการบริหารความขัดแย้ง 5) มีความยืดหยุ่น ปรับตัวไว ไม่ยึดติดการทำงานแบบ top down เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็น และเรียนรู้การโค้ชชิ่ง เพราะผู้บริหารต้องรู้จักตั้งคำถามให้ลูกน้องหาคำตอบ และไม่ยึดติดกับค่านิยมที่ว่า ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธาอันนับถือจากการตอบคำถามลูกน้องได้ทุกเรื่อง

อาภาพร สิงหราช, ไสว พักขาว (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทใหม่ของนักการศึกษาในโลกที่พลิกผัน ผลวิจัยพบว่า ปัจจุบันมีเทคโนโลยีหลายอย่างเกิดขึ้นใหม่ และเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนโลกที่อาจเรียกว่า เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (disruptive technology) ซึ่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของทุกคนทำให้โลกอยู่ในภาวะที่มีความผันผวน (volatility) ความไม่แน่นอน (uncertainty) ความสลับซับซ้อน (complexity) และความคลุมเครือ (ambiguity) มี

วัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอมุมมองเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของนักการศึกษาในโลกที่พลิกผัน ใน 3 ประเด็นสำคัญ คือ 1) การพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันโลกที่พลิกผัน 2) การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และ 3) การพัฒนาความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนรู้จากแบบดั้งเดิมไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตในโลกที่พลิกผันได้โดยมีข้อเสนอแนะสำหรับนักการศึกษาไทยในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้ 1) การพัฒนาตนให้มีความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านต่างๆ และมีความรอบรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนที่จะอยู่ในโลกอนาคต 2) การเปลี่ยนจากการจัดการเรียนรู้จากเน้นผู้สอนและเนื้อหาสาระไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน และ 3) การใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบองค์รวม ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ/สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้มากที่สุด

ศิริินาถ ทับทิมใส, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, วรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน ผลการวิจัยพบว่าผลการสัมภาษณ์ ได้ข้อสรุปองค์ประกอบ จำนวน 14 สมรรถนะ คือ การใช้ความรู้ในการบริหารงาน การบริหารงานที่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การทำงานอย่างมีวิจรรณญาณ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การบริหารงานด้วยความยืดหยุ่น การบริหารงานแบบบูรณาการ การบริหารงานเชิงรุก บริหารงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การกล้าตัดสินใจ การบริหารงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

กมลวรรณ จันทร (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน อนาคตรู้เท่าทันดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียนในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการหลักสูตร และพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรองรับตัวชี้วัด ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ) ให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทศนคติและค่านิยมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต โดยใช้ทักษะการใช้สื่อ และการเข้าถึงคมในโลกออนไลน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะพัฒนาเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถเผชิญกับความท้าทาย เพื่อสามารถสร้างและใช้เทคโนโลยีเข้าใจการบริหารความเสี่ยง รับผิดชอบต่อภัย และการแสดงออกด้านดิจิทัล การสื่อสารกับผู้อื่น ค้นหา อ่าน วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ และแลกเปลี่ยนมีการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน รวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ ในการใช้

เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

เจริญ ภูวิจิตร (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ดังนี้ 1) สมรรถนะการสร้างทีม (Developing a Shared Purpose) ความสามารถในการพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน ทำให้สมาชิกของทีมมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) สมรรถนะด้านความคล่องตัว (Learning Ability) ผู้บริหารเปิดใจให้กับแนวคิดใหม่ ๆ ที่เข้ามาอย่างรวดเร็ว 3) สมรรถนะความตระหนักรู้ในตนเอง (Self - Awareness) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) สมรรถนะการสร้างแรงจูงใจ (Leading Through Collaboration and Influence) การมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจและความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) สมรรถนะบริหารสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูง (Confidence to Lead Through Uncertainty) ความสามารถในการประเมินระดับความเสี่ยง และการกล้าตัดสินใจบนความเสี่ยง หรือความขัดแย้งกัน เรียนรู้จากความผิดพลาด และยอมให้คนอื่นได้ทำแบบเดียวกัน

พิมพ์ประไพ ดวงบุบผา, เตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น มีการพัฒนาตนเอง เตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ปรับรูปแบบการบริหาร ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนองค์กร และอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดสร้างสรรค์มุ่งแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ พัฒนานวัตกรรม สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิรินาถ ทับทิมใส, พร่อมพิไล บัวสุวรรณ, วรณวิศา สืบนุสรณ์ คัล้ายจำแลง (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน ผลการวิจัยพบว่า สามารถสรุปองค์ประกอบจำนวน 14 สมรรถนะ คือ การใช้ความรู้ในการบริหารงาน การบริหารงานที่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ภาษาในการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การทำงานอย่างมีวิจรรย์ญาณ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น การบริหารงานแบบบูรณาการ การบริหารงานเชิงรุก บริหารงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การกล้าตัดสินใจ การบริหารงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

มานะ ครูธาโรจน์, พิณสุดา สิริธวัชศรี, สรรเสริญ สุวรรณ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคการศึกษา 4.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหาร ยุคการศึกษา 4.0 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านทักษะยุคใหม่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) สภาพปัจจุบันที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ ด้านความกล้าหาญทางคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นต้น 3) ความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ทักษะการนำสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Nibedita Saha, Tomas Saha, Ales Gregar and Petr Saha (2020) ศึกษาวิจัยเรื่อง นวัตกรรมองค์กร สมรรถนะที่ทำให้องค์กรเกิดความคล่องตัวในยุคพลิกผัน ผลพบว่า สมรรถนะที่ทำให้องค์กรเกิดความคล่องตัวในยุคพลิกผัน ได้แก่ 1) สมรรถนะในการเรียนรู้ และผสมผสานกับความสามารถในการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เข้มข้นของเทคโนโลยี 2) สมรรถนะการเพิ่มความยืดหยุ่นขององค์กร 3) สมรรถนะการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ขององค์กรผ่านนวัตกรรมในยุคพลิกผัน (เช่น รู้อะไร รู้เหตุ รู้วิธี รู้ใคร) 4) สมรรถนะมุมมองกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ขององค์กรแนวทางใหม่ที่จะทำให้เปลี่ยนแปลงและก้าวทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

Bert Kiel (2014) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสมรรถนะของบริษัทต่างๆ เพื่อเอาชนะการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน Companies' Demand for Competencies to Overcome Disruptive Changes ผลพบว่า สมรรถนะองค์กรของความคล่องตัวและความยืดหยุ่นได้รับการระบุเป็นมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการจัดการที่ประสบความสำเร็จในช่วงเวลาแห่งยุคพลิกผัน และยังต้องมีการปรับทิศทางการจัดการความสามารถใหม่เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้นำองค์กรและเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต

5. สรุป

จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลพบว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเชิงบูรณาการ จากการนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ มาเป็นองค์ความรู้หลัก ประยุกต์ใช้ร่วมกับทัศนคติ ค่านิยม เจตคติ เป็นแรงขับเคลื่อนภายในจนเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง และแก้ปัญหาได้ผลอย่างสูงสุด มีการกำหนดประเภทของสมรรถนะขึ้นอยู่กับการดำเนินงานนั้น ๆ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ 1) สมรรถนะหลัก เป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมาย หรือเกิดเป้าหมายที่วางไว้ 2) สมรรถนะ

เฉพาะสายงาน เป็นเทคนิคเฉพาะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยากต่อการลอกเลียนแบบ ผู้บริหารการศึกษา คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ เป้าหมายหลักของการดำเนินงานคือการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีบทบาทหน้าที่ตามข้อบังคับของพระราชบัญญัติ โดยมีหน้าที่ รับผิดชอบนโยบายด้านการบริหารการศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แปลงสู่การปฏิบัติเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามการกำหนดนโยบาย ในส่วนของหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสมรรถนะของนักทฤษฎีหลายท่าน มีความคล้ายคลึงกัน มีหลากหลายสมรรถนะที่สามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารการศึกษาในยุคพลิกผันได้ ทั้งนี้สามารถแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่มคือ สมรรถนะหลักของการปฏิบัติงาน และสมรรถนะที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานหรือสถานการณ์ช่วงเวลานั้น องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา ซึ่งการกำหนดสมรรถนะของ ก.ค.ศ. นั้น จะไม่กำหนดสมรรถนะ แต่จะเป็นการกำหนดศักยภาพ การปฏิบัติงานที่สูงตามระดับวิทยฐานะ และที่สำคัญศักยภาพนั้นต้องแสดงผลลัพธ์ไปยังผู้เรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร 2) ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา และ 3) ผลงานทางวิชาการ สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษามีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และที่น่าสนใจเพิ่มมากขึ้นกว่าการกำหนดสมรรถนะ คือ การกำหนดเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ที่กำหนดกฎเกณฑ์โดยนำผลลัพธ์ทางการศึกษามาเป็นตัวตั้ง เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาเกิดสมรรถนะตามที่ ก.ค.ศ. ต้องการ และสามารถนำแนวคิดสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา แนวคิดสมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21 และการกำหนดเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มาปรับใช้เพื่อเป็นกรอบการศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผันได้ องค์ประกอบของยุคพลิกผัน เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นหลัก ที่ทำให้การดำเนินการเป็นไปได้ด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องเที่ยงตรง สร้างโอกาสการเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้น การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน

มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสนับสนุนผู้เรียน ในการสืบค้นข้อมูล จากแหล่งข้อมูล การเพิ่มการเรียนรู้นำไปสู่การตัดสินใจด้วยตนเองจากประสบการณ์

และสิ่งที่เห็นเป็นจริง โดยครูผู้สอนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายให้เกิดการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยให้ความสำคัญกับสมรรถนะในยุคพลิกผัน เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ สมรรถนะความคล่องตัวยืดหยุ่นในการบริหาร สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะเทคโนโลยี และสมรรถนะที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ สถานการณ์ เป็นต้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิณ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งเป็นการ วิจัยที่มุ่งแสวงหาข้อค้นพบเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาในยุคคลิณ และสมรรถนะของ ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่เหมาะสมกับการบริหาร จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. กำหนดผู้ให้ข้อมูลการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจัด การศึกษาในยุคคลิณ และสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิณ จากนั้นจัดทำข้อคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา และ 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในบทนี้ใช้ วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์เชิง เนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการโดย กำหนดผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติ ดำเนินการวิจัยโดย แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการวิจัยออกเป็น 3 กลุ่ม และทำการสัมภาษณ์

ตาราง 1 ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

ลำดับ	กลุ่มความ เชี่ยวชาญ	คุณสมบัติ	สังกัด	จำนวน (คน)
1	ด้านสมรรถนะ	ผู้บริหารระดับสูง 3 ปีขึ้นไป	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1
2	ด้านสมรรถนะ	ผู้บริหารระดับสูง 3 ปีขึ้นไป	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1
3	ด้านสมรรถนะ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ พิเศษ ดำรงตำแหน่ง 3 ปีขึ้นไป	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ	1
4	ด้านการบริหาร การศึกษา	ผู้บริหารการศึกษา 3 ปีขึ้นไป	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์	1
5	ด้านการบริหาร การศึกษา	ผู้บริหารการศึกษา 3 ปีขึ้นไป	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์	1
6	ด้านการบริหาร การศึกษา	ผู้บริหารการศึกษา 3 ปีขึ้นไป	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์	1
7	ด้านวิชาการ	ประสบการณ์จัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มากกว่า 3 ปี	โรงเรียนแตลศิริวิทยา	1
8	ด้านวิชาการ	ประสบการณ์จัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่า 3 ปี	โรงเรียนหนองแวงวิทยาคม	1
9	ด้านวิชาการ	ประสบการณ์จัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนขนาดกลาง มากกว่า 3 ปี	โรงเรียนคอนแวนต์วิทยา	1
				รวม 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบสัมภาษณ์ (Interview) ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) ที่มีการกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำไปใช้สร้างเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้เบื้องต้น มาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย สามารถออกแบบชุดคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ จำนวน 2 ชุด เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยจำนวน 3 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ใช้ชุดคำถามชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์ (Interview) ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured interview) ที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ได้เสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการชี้นำคำตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมากที่สุด และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ใช้ชุดคำถามที่ 2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured interview) ที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ได้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการชี้นำคำตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมากที่สุด และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

คำถามชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อการวิจัยสำหรับผู้บริหารระดับสูง บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน การศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน

คำถามชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อการวิจัยสำหรับครูผู้สอน เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน

ขั้นตอนที่ 3 นำเครื่องมือ แบบสัมภาษณ์ ข้อคำถามที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อค้นหา ตรวจสอบความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้ จากนั้นจึงปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ขั้นตอนที่ 4 นำเครื่องมือ แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับแก้แล้วจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยเป็นผู้พิจารณาประเด็นสำคัญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ของแบบสัมภาษณ์ แล้วปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลการวิจัยต่อไป.

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ค้นหาหาข้อมูลเกี่ยวกับประวัติผู้เชี่ยวชาญ ประวัติการเป็นวิทยากรด้านสมรรถนะ จากการแนะนำของผู้มีความรู้ และทำเนียบผู้บริหารการศึกษาของหน่วยงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วทำการติดต่อสอบถามข้อมูลประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา หากมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเข้าให้ข้อมูลการวิจัยตามหลักจริยธรรมการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูลการวิจัย จำนวน 9 คน

ขั้นตอนที่ 3 นัดหมายการส่งหนังสือขอสัมภาษณ์ และเอกสารรายละเอียดข้อคำถามถึงผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย จำนวน 9 คน พร้อมจัดทำปฏิทินการนัดสัมภาษณ์ และติดต่อผู้ให้ข้อมูลการวิจัย เพื่อนัดหมายล่วงหน้า 1 วัน ก่อนวันสัมภาษณ์จริง

ขั้นตอนที่ 4 จัดส่งหนังสือขอสัมภาษณ์ และเอกสารรายละเอียดข้อคำถามถึงผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูลการวิจัยทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail) จำนวน 9 คน

ขั้นตอนที่ 5 เตรียมอุปกรณ์เพื่อการสัมภาษณ์ เครื่องบันทึกเสียง ปากกา ดินสอ สมุด หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ขั้นตอนที่ 6 การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย จำนวน 9 คน ดำเนินการดังนี้ (1) การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยรายบุคคลผ่านระบบประชุมออนไลน์ Zoom จำนวน 5 คน (2) การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

รายบุคคลผ่านโทรศัพท์ จำนวน 2 คน (3) การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย
รายบุคคลผ่านข้อความ จำนวน 2 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มา
วิเคราะห์เชิงเนื้อหา มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ (prepare data) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์
มาเป็นหน่วยในการวิเคราะห์เมื่อการสัมภาษณ์ในแต่ละกลุ่มสิ้นสุดลงแล้ว ผู้วิจัยจะถอดข้อความ
การสนทนาจากเทปบันทึกการสัมภาษณ์ แบบคำต่อคำ ออกมาเป็นบทสนทนาแบบตัวอักษร
จากนั้นทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลด้วยการฟังเทปบันทึกการสัมภาษณ์ซ้ำ
อีกครั้งเพื่อเปรียบเทียบ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรหัสข้อความ (coding) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากบทสนทนาแบบตัวอักษร
ที่ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาสร้างเป็นรหัสข้อความ (coding)

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์จัดกลุ่มรหัสข้อความ (categorize) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์
จัดกลุ่มรหัสข้อความ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึง ผู้บริหารการศึกษามีทัศนคติอย่างไรกับ
ยุคพลิกผัน เข้าใจเกี่ยวกับยุคพลิกผันไปในทิศทางใด สภาพการจัดการศึกษาจะเป็นอย่างไร
ผู้บริหารควรมีสมรรถนะแบบใด ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะแบบใด
รวมถึงแนวทางของการให้ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยวิเคราะห์ถึงสมรรถนะที่คิดว่าสำคัญที่สุด สามารถจัด
กลุ่มรหัสข้อความ เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (1) กลุ่มข้อความวิเคราะห์มุมมองที่มีต่อสภาพการจัด
การศึกษาในยุคพลิก (2) กลุ่มข้อความวิเคราะห์มุมมองที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน และ (3) กลุ่มข้อความวิเคราะห์มุมมองที่มี
ต่อแนวทางการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในยุคพลิกผัน

ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา (describe) ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลด้วย
วิธีการพรรณนาดังปรากฏในบทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิณ มี ความมุ่งหมายในการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพการ จัด การศึกษาในยุคคลิณ ศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิณ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการโดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ คุณสมบัติ ดำเนินการวิจัยโดย แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการวิจัยออกเป็น 3 กลุ่ม และทำการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการ จัด การศึกษาในยุคคลิณ และสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาในยุคคลิณ จากนั้นจัดทำข้อคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา และ 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในบทนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา อันประกอบไปด้วยเนื้อหา ต่อไปนี้

การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ในยุคคลิณ

“การจัดการเรียนรู้ในยุคคลิณ ปัจจุบันเป็นยุคของเด็ก Gen-Z คือเด็กที่จะเติบโตมา พร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย มีความสามารถในการใช้งานเครื่องมือทางเทคโนโลยี ต่าง ๆ และเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว พฤติกรรมการเข้าถึงเทคโนโลยีที่ง่ายนี้เองที่กระทบต่อการ จัดการเรียนการสอน” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 1) “เกิดการจัดการเรียนการสอนที่ไร้กรอบ ของห้องเรียน เพราะทุกที่คือแหล่งเรียนรู้”(ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 3) “anywhere anytime การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดชีวิต” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 1) “มีระบบ นิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) เช่น Youtube Facebook เกิดการแบ่งปันความรู้ ผู้เรียน สามารถเลือกเรียนรู้จากครูผู้สอนคนไหนก็ได้บนโลกใบนี้ เกิดการเข้าถึงความเป็นมืออาชีพ ที่จาก เดิมการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบ Just in case เป็นการเรียนตามกรอบหลักสูตรที่ให้ผู้เรียน เรียนรู้ทุกเรื่อง เรียนไปก่อน แต่ปัจจุบันเป็นแบบ Just in time เรียนรู้เมื่อมีความต้องการอยากรู้ เช่น เรียนทำเค้ก เรียนตัดต่อวิดีโอ เป็นรูปแบบ Upskill Reskill” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่

2) “การจัดการเรียนรู้มีความยืดหยุ่น ยืดเหมาะสมของผู้เรียนเป็นหลัก เกิดการเปิดโอกาสทางการเรียนมากขึ้น” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 2)

“บทบาทของครูผู้สอนจะเปลี่ยนแปลงไป กลายเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ เป็นผู้คอยให้คำแนะนำ เป็นโค้ช (Coach) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการอยากเรียนรู้ (Active Learning) เกิดการคิดค้น สร้างนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 1) “เป็นผู้เสริมทักษะการอยู่ร่วมกัน สร้างภูมิคุ้มกัน การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล สิ่งใดถูก สิ่งใดผิด สิ่งใดหลอกลวง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในยุคพลิกผันได้อย่างมีความสุข” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 1)

“บทบาทของห้องเรียนในโรงเรียน จะมีจำนวนห้องเรียนลดน้อยลง โฮมสคูล (Home School) จะเพิ่มมากขึ้น ห้องเรียนจะไร้กรอบ การเรียนรู้มีอยู่ได้ทุกที่ ไม่ใช่เฉพาะในห้องเรียน” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 2)

“บทบาทผู้เรียน (พฤติกรรมผู้เรียนด้านบวก) เป็นจุดที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทกับผู้เรียน” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 1) ผู้เรียนมีความทันสมัย (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 1) “ใช้เทคโนโลยีเก่ง ถนัดในการสืบค้นหาข้อมูล” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 2) “ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 3) “เลือกเรียนรู้ในสิ่งที่อยากรู้” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 2) “มีความสุขกับสิ่งที่ตนเองได้เรียน” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 3) “ความคิดไปไว มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 3) “ผู้เรียนมีองค์ความรู้ที่หลากหลาย มุ่งเน้นการมีรายได้สูง แต่ใช้เวลาในการทำงานที่น้อยลง” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 2) “ผู้เรียนคิดนอกกรอบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการประกอบอาชีพที่เป็นนายตัวเอง สนใจอาชีพอิสระมากขึ้น (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 1)

“บทบาทผู้เรียน (พฤติกรรมผู้เรียนด้านลบ) ขาดตรรกะการคิดวิเคราะห์” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 3) “ขาดการแยกแยะ” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 1) “เข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ผิด ๆ (Fake News)” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 3) “การรู้ไม่เท่าทันสื่อ” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 3) “ขาดจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 1) “ขาดทักษะ ระเบียบ วินัย” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 3) “เกิดการใช้สื่อในทางที่ไม่เหมาะสม” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 1) “เกิดภาวะสมาธิสั้น เล่นเกมไม่สนใจการเรียน” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 2) “แบ่งเวลาไม่เป็น ติดโซเชียลจนเกินไป” (ผู้เชี่ยวชาญด้าน

วิชาการ คนที่ 3) “แรงกระเพื่อมห่วงรุนแรงเพิ่มมากขึ้น มีพฤติกรรมที่ก้าวร้าว” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 3) “เกิดภัยล่อลวง ภัยคุกคามทางไซเบอร์” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 2) “หลักสูตรการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียน มีหลักสูตรที่หลากหลาย ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความถนัด ความสนใจ” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 2)

“การวัดประเมินผลจะเปลี่ยนแปลงไปสู่การวัดการเรียนรู้” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 3) “เปลี่ยนจากการจัดลำดับผู้เรียน เป็นการวัดประเมินการเรียนรู้ว่าจากเดิมผู้เรียนมีความรู้ในเรื่องนั้นระดับใด เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้แล้วมีความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิมมากน้อยเพียงใด การวัดประเมินผลต้องวัดทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน การวัดประเมินผลต้องชี้แนะได้ว่าผู้เรียนถนัดอะไร” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาคนที่ 3) “เป็นแบบเทียบโอน เทียบระดับมากขึ้น ระยะเวลาในการเรียนลดน้อยลง” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 3) “ซึ่งผู้บริหารการศึกษาต้องให้ความสำคัญ ระมัดระวังเป็นพิเศษ เพราะหากการเทียบโอนที่ไม่ได้มาตรฐาน จะมีกลุ่มที่ได้ประโยชน์และเสียประโยชน์” (ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 1)

“การวางกรอบนโยบายการศึกษาในยุคพลิกผัน การเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคพลิกผัน ไม่ว่าจะในด้านเทคโนโลยี หรือการเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 ล้วนมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาทั้งในปัจจุบันและในอนาคต” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 1) “การวางกรอบนโยบายการศึกษาปัจจุบันไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพราะยังใช้กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเดิม คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หลักสูตรการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้การจัดการเรียนสอนในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับยุคพลิกผัน และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 2) “การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องดำเนินการตามกรอบนโยบายใหม่ เปลี่ยนนโยบายใหม่ให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยต้องคำนึงถึง” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 2)

“มิติของการขับเคลื่อนประเทศ

1) สภาพการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป/ปัญหาของการจัดการศึกษาที่ผ่านมา” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 3)

2) “ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี/ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ

3) นโยบายของรัฐบาล นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

4) บทบาทหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ

5) โครงสร้างการบริหารงานองค์กร ของหน่วยงานหลักที่กำหนดนโยบาย และการขับเคลื่อน

6) การจัดสรรงบประมาณ

7) บริบทของแต่ละพื้นที่” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 3)

8) “การแก้ไขปัญหาได้จริง ใช้ระยะเวลาดำเนินงานสั้น เหมาะสม ทันที” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 2)

“มิติคุณภาพของการศึกษา

1) ด้านคุณภาพผู้เรียน สิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการศึกษาคือ คุณภาพผู้เรียน นโยบายต้องกำหนดความชัดเจนให้ได้ว่า จะกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณภาพผู้เรียน เป้าหมายของผู้เรียนเป็นไปในทิศทางใด” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 3)

2) “ด้านคุณภาพครู เช่นกันกับการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครูก็ต้องสอดคล้องไปกับผู้เรียนด้วย นโยบายต้องสร้างความยืดหยุ่นให้กับครู ครูต้องได้อยู่กับผู้เรียน” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 3) “ได้เรียนรู้ผู้เรียนรายบุคคล สร้างไอเดีย รูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ครูเองก็ต้องมีทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการเรียนในยุคพลิกผันด้วย” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 2)

3) “ด้านคุณภาพผู้บริหาร ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน การบริหารจัดการ ก็ต้องมีศักยภาพเพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกด้านด้วย” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 1)

4) “ด้านหลักสูตร ต้องเหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์ของโลกในขณะนั้น” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 2)

5) “ด้านการเรียนการสอน ต้องมีรูปแบบที่ผสมผสาน มีความยืดหยุ่น ตามแต่ละบริบท ให้มองพื้นที่เป็นฐาน โรงเรียนเป็นฐาน และผู้เรียนเป็นฐาน” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 3)

6) “ด้านสื่อการเรียนรู้ การส่งเสริม สนับสนุนอุปกรณ์ เทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอน โดยต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม มีการศึกษาวิจัยมาแล้วว่าเทคโนโลยีใดเหมาะสมกับผู้เรียน ขึ้นใด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะเทคโนโลยีบางอย่างก็อาจจะเป็นการทำลายการเรียนรู้ของผู้เรียนก็ได้” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 2)

7) “ด้านการวัดประเมินผล การวัดและประเมินผล และมองไปถึงการเทียบโอนผลการเรียน ต้องมีความระมัดระวังเป็นอย่างมาก ต้องศึกษาให้ดี ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เรียนได้รับ

สิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียม รั้งคระวังการเสี่ยสิทธิ ความเหลื่อมล้ำจากรูปแบบการเรียน”
(ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 2)

“มิติในด้านโอกาสทางการศึกษา

1) โอกาส แน่นอนนโยบายการศึกษาต้องมุ่งเน้นเพื่อการสร้างโอกาสให้กับ
ประชาชนทุกคนให้ได้มากที่สุด” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 1)

2) “ความเสมอภาค และต้องสร้างความเสมอภาคให้ได้มากที่สุด ตามทรัพยากร
ที่เรามี” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 1)

3) “ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี บางทีก็เป็นดาบ
สองคม ที่ฝั่งหนึ่งอาจจะเข้าถึงเทคโนโลยีได้มากกว่าแล้วไปได้ไกลกว่า กับอีกฝั่งหนึ่งไม่สามารถ
เข้าถึงเทคโนโลยีได้มากเท่า กลับกลายเป็นด้อยโอกาสไปเลย นโยบายการศึกษาจึงควรวางกรอบ
นโยบายในการส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ
ในบางครั้งเทคโนโลยีบางอย่างอาจเหมาะสมกับพื้นที่ แต่ไม่เหมาะสมกับบางพื้นที่ การที่จะมุ่ง
ส่งเสริมไปในด้านเทคโนโลยีอย่างเดียวก็ไม่ใช่ ต้องเข้าใจบริบทในแต่ละพื้นที่ แล้วส่งเสริม
สนับสนุนให้ตรงจุด” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 3)

“มิติของการบริหารจัดการศึกษา

1) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การบริหารการศึกษาต้องมาให้ครบทั้ง 4 ด้าน
ด้านวิชาการ ด้านบริหารบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไปด้วย” (ผู้เชี่ยวชาญด้าน
สมรรถนะ คนที่ 2)

2) “การติดตาม ประเมินผล กรอบนโยบายต้องให้ความสำคัญกับการติดตาม
ประเมินผลด้วย เพราะจะได้เป็นกระจกส่องกลับมาว่า สิ่งที่เราได้ดำเนินการไปนั้นบรรลุเป้าหมาย
หรือไม่ มาถูกทางหรือเปล่า ควรกลับมาทบทวน หรือดำเนินการอย่างไรต่อไป” (ผู้เชี่ยวชาญด้าน
สมรรถนะ คนที่ 1)

3) “ระบบการมีส่วนร่วมจากภายในและภายนอกองค์กร การที่จะดำเนินการอยู่แค่
หน่วยงานตนเอง จะทำให้เกิดผลลัพธ์ซ้ำ หรือไม่เกิดผลลัพธ์เลยก็ได้ จึงจำเป็นต้องมีการสร้างความ
ร่วมมือกับทุกภาคส่วน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงจะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ”
(ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 3)

สมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน

1) “สมรรถนะด้านเทคโนโลยี ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยทุกคน สนับสนุน แนวความคิด
สมรรถนะด้านเทคโนโลยี เพราะการที่ผู้บริหารการศึกษา จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์
ปรับตัวเข้ากับยุคพลิกผันได้นั้น ผู้บริหารการศึกษาควรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีอย่างลึกซึ้ง เพื่อการ

ส่งเสริม สนับสนุนที่ครอบคลุม และแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำจากเทคโนโลยีไปพร้อมกัน” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 1) “สมรรถนะคือความสามารถที่เกิดขึ้นอัตโนมัติ เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา สามารถรู้ได้เลยว่าจะแก้ไขปัญหาได้อย่างไร เพราะฉะนั้นการที่ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะด้านเทคโนโลยี จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที เพราะผลกระทบที่เกิดจากเทคโนโลยีมีความรวดเร็ว และทำลายมาก” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 2)

2) “สมรรถนะด้านภาษา ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยทุกคน สนับสนุน แนวความคิด ความสามารถด้านภาษา “ยุคพลิกผันมาพร้อมกับการเรียนรู้แบบไร้กรอบของห้องเรียน เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย การที่จะให้ผู้บริหารการศึกษารับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการพัฒนาองค์ความรู้จากสังคมที่หลากหลาย มีสมรรถนะด้านพหุภาษา และสามารถนำมาถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจได้” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 3) “เพื่อลดการจ้างผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ ที่เพื่อมาเป็นที่ปรึกษาด้านนโยบาย เพราะหากผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะด้านภาษาสูงจะสามารถศึกษาหาข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และปรับให้เข้ากับบริบทของสังคมไทย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแนวทาง ได้ดีกว่าการที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ มาเป็นที่ปรึกษา” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 2)

3) “สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยทุกคน สนับสนุน แนวความคิด สมรรถนะคุณธรรม จริยธรรม เป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารงานมาก ผู้ปฏิบัติจะมีกำลังใจในการทำงาน หากผู้บริหารมีความเป็นกลาง มีคุณธรรม จริยธรรม “ไม่ลำเอียง” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 2) “ครองตน ครองคน ครองงาน” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 3) “การทำตนเป็นแบบอย่างด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรม” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 2) “ไม่ว่ายุคสมัยจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร แต่การเป็นมีสัจจะ มีคุณธรรมจริยธรรมจะทำให้การบริหารงานง่ายขึ้นมาก ผู้บริหารคือผู้ที่มีพระเดชตามตำแหน่งอยู่แล้ว สิ่งที่ต้องมีติดตัวคือพระคุณด้วย” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 3)

4) “สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา กล้าตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ซับซ้อน “ความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การแก้ปัญหาข้อที่ 1 ได้ ก็จะมีปัญหาข้อที่ 2 3 และ 4 ตามมา เพราะฉะนั้น ผู้บริหารการศึกษาต้องมีสมรรถนะการแก้ปัญหา และกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 3)

5) “สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี มีภาวะการณ์เป็นผู้นำของงานทั้ง 4 ด้าน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป การเป็นผู้บริหารที่ลูกน้อง

ให้การยอมรับ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจในงานทั้ง 4 ด้านอย่างลึกซึ้ง เพื่อการพัฒนา และแก้ปัญหาที่ตรงจุด” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ คนที่ 2)

6) “สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ผู้บริหารการศึกษาต้องมีความคิดที่สร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหารจัดการ” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 3)

7) “สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง “ผู้บริหารการศึกษาต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การที่จะพัฒนาหรือมีการปรับใช้นวัตกรรม จะเกิดการต่อต้าน ผู้บริหารการศึกษาต้องมีศิลปะในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ให้ได้” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 1)

8) “สมรรถนะการมีความคิดรวบยอด (Conceptual) “การเป็นผู้บริหารการศึกษา บริบทหน้าที่ต้องรับมอบนโยบาย แปลงสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะความคิดรวบยอด สามารถอธิบายเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่ายได้ หากผู้บริหารการศึกษาขาดสมรรถนะความคิดรวบยอดไป จะทำให้นโยบายที่กำหนดขึ้นมาเกิดความล้มเหลวในการบริหารงานได้” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 1)

9) “สมรรถนะของการสร้างแรงบันดาลใจ “มีทัศนคติเชิงบวก ที่มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถที่จะพัฒนาได้ (Growth Mindset)” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 1)

10) “สมรรถนะของการที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างง่ายและรวดเร็ว (Agility) “มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นในการบริหาร” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 1)

สมรรถนะที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อการบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน

1) “สมรรถนะด้านเทคโนโลยี ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยทุกคน สนับสนุน แนวความคิด ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีเพื่อการ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาที่ทันต่อยุคสมัย ไม่ใช่แค่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเท่านั้น” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 3)

2) “สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยทุกคน สนับสนุน แนวความคิด ประกอบด้วย (1) ผู้นำการปฏิบัติ (Transactional Leaders Leaders) ตระหนักในงานที่ตนรับผิดชอบ ระบุเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จ มั่นใจว่าจะทำงานได้สำเร็จตามมาตรฐาน มีเชื่อมโยงความสำเร็จขององค์กรกับผลประโยชน์ส่วนบุคคล (2) ผู้นำการปฏิรูป (Transformational Leaders Leaders) มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีแรงดึงดูดใจ (Charisma) เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นเลิศ (Symbolism) เอื้ออำนาจ (Empowerment) กระตุ้นให้เกิดภูมิปัญญา (Intellectual) มีความสัตย์ซื่อถื่อมั่น ยึดมั่นในอุดมการณ์ความดี (Integrity Integrity)” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 1)

3) “สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยทุกคน สนับสนุน แนวความคิด พื้นฐานของการวางตัวที่ดี ประพฤติตนดี ครองงาน ครองคน ครองตน เป็นแบบอย่าง ได้ใจลูกน้อง” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 1)

ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น หากผู้บริหารการศึกษาในยุคพลิกผันขาดสมรรถนะ

1) “สมรรถนะด้านเทคโนโลยี ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยทุกคน สนับสนุน แนวความคิด เพราะการจัดการศึกษามุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ด้านเทคโนโลยี การสืบค้นข้อมูลปริมาณมหาศาลที่อยู่รอบตัว ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะเพื่อการบริหารจัดการให้คุณภาพการศึกษาเกิดขึ้นได้ทุกพื้นที่ตามความรับผิดชอบ เพื่อการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ให้เกิดประสิทธิภาพ” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 3)

2) “สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยทุกคน สนับสนุน แนวความคิด คุณธรรมจริยธรรม ยังคงมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ถือเป็นแบบอย่างการดำเนินงานที่ดี หากผู้บริหารปฏิบัติ ลูกน้องก็จะปฏิบัติตาม เกิดการปฏิบัติร่วมกัน ก็จะทำให้องค์กรเกิดความโปร่งใส สามารถทำงานได้ด้วยความสะดวกสบายใจ” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะคนที่ 3)

3) “สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง เมื่อจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร เป็นเรื่องที่ยากมากสำหรับการบริหาร เนื่องจากไม่ใช่ทุกคนที่จะเข้าใจ ที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะเพื่อการบริหารจัดการที่ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจและยินยอมดำเนินการเปลี่ยนแปลงจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้” (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 1)

สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ

1) “สมรรถนะด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องของเทคโนโลยี เพื่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ยึดถือปฏิบัติ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการคนที่ 2)

2) “สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีศิลปะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อลดการต่อต้าน และต้องสามารถแก้ไขปัญหาได้หากเกิดปัญหาจากการเปลี่ยนแปลง” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการคนที่ 3)

3) “สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม การดำเนินงานจะเกิดความคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน หากผู้บริหารมีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา การไม่ลำเอียง ต่อให้มีอุปสรรคในการดำเนินงานมากเพียงใดก็สามารถสำเร็จลุล่วงได้” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการคนที่ 1)

4) “สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทุกด้าน ไม่ใช่ส่งเสริม สนับสนุนเฉพาะด้านที่ตนเองรู้ ด้านใดด้านเดียว เท่านั้น” (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการคนที่ 3)

แนวทางที่จะทำให้ผู้บริหารการศึกษาเกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหาร การศึกษาในยุคพลิกผัน

1) “การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาด้วยวิธีการและทักษะการคิดตามหลักอริยสัจสี่ การ พัฒนาในรูปแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทั้งการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง

2) การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษายุค Digital ปรับกระบวนการทัศน์ให้สอดคล้อง กับ (1) SMARTER (ฉลาดมากขึ้น โดยปรับเจตคติ ค่านิยม ความคิดให้มีความยืดหยุ่น บริหารให้ มุ่งผลงาน) (2) FASTER (มีความรวดเร็วมากขึ้น หมายถึงเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วย พลังการทำงานร่วมกัน คิดไตร่ตรองให้รอบคอบและถูกต้อง องค์กรเคลื่อนตัวได้เร็ว) (3) BETTER (ทำให้ดีกว่า หรือดีมากขึ้น) (4) VIRTUE (คุณธรรม) กับ MERIT (จริยธรรม) คำนี้ถึงประโยชน์ ส่วนรวม” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 1)

3) “ต้องพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ KM Skill Attitude” (ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา คนที่ 1)

4) “เรียนรู้ ปฏิบัติ หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาให้เข้าใจอย่างชัดเจน วิเคราะห์ SWOT วิเคราะห์ห้องประกอบ ยุค Next Normal” (ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ คนที่ 2)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิณธ์ ได้ดำเนินการดังนี้

1. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม มาเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ เมื่อการสัมภาษณ์สิ้นสุดลงผู้วิจัยจะถอดข้อความการสนทนาจากเทปบันทึกการสัมภาษณ์ ออกมาเป็นบทสนทนาที่เป็นตัวอักษร จากนั้นทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบกับการฟังเทปบันทึก

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล คือ เตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์โดยทำการถอดเทปบันทึกบทสนทนา และตรวจสอบความครบถ้วนอีกครั้ง ผู้วิจัยอ่านเนื้อหาจากบทสนทนา ทั้งหมดซ้ำหลาย ๆ รอบ แล้วสรุปใจความจากเอกสารออกมาเป็นรหัสข้อความ (coding) แล้วจึงทำการวิเคราะห์จัดกลุ่ม (categorize) ของรหัสข้อความ และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จัดกลุ่ม (categorize) ของรหัสข้อความมาตอบคำถามการวิจัย และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา ดังนี้

1. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิณธ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในยุคคลิณธ์ ศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยทั้งหมด 3 กลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูล แล้วทำการวิเคราะห์ พบว่า

การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ในยุคคลิณธ์

การจัดการเรียนรู้ในยุคคลิณธ์

การจัดการเรียนรู้มีความยืดหยุ่น ยืดความเหมาะสมของผู้เรียนเป็นหลัก เกิดการเปิดโอกาสทางการเรียนมากขึ้น การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดชีวิต ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้

ทุกที่ทุกเวลา มีระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) เกิดการแบ่งปันความรู้ ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนรู้จากครูผู้สอนคนไหนก็ได้บนโลกใบนี้

บทบาทของครูผู้สอน จะเปลี่ยนแปลงไป กลายเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ เป็นผู้คอยให้คำแนะนำ เป็นโค้ช (Coach) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการอยากเรียนรู้ (Active Learning) เป็นผู้เสริมทักษะการอยู่ร่วมกัน สร้างภูมิคุ้มกัน การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล สิ่งใดถูก สิ่งใดผิด สิ่งใดหลงกลวง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในยุคพลิกผันได้อย่างมีความสุข

บทบาทของห้องเรียนในโรงเรียน จะมีจำนวนห้องเรียนลดน้อยลง โฮมสคูล (Home School) จะเพิ่มมากขึ้น ห้องเรียนจะไร้กรอบ การเรียนรู้มีอยู่ได้ทุกที่ ไม่ใช่เฉพาะในห้องเรียน

หลักสูตรการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่จำเป็น และเหมาะสมเพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียน มีหลักสูตรที่หลากหลาย ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความถนัด ความสนใจ

การวัดประเมินผล จะเปลี่ยนแปลงไปสู่การวัดการเรียนรู้ เปลี่ยนจากการจัดลำดับผู้เรียน เป็นการวัดประเมินการเรียนรู้ว่าจากเดิมผู้เรียนมีความรู้ในเรื่องนั้นระดับใด เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้แล้วมีความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิมมากน้อยเพียงใด การวัดประเมินผลต้องวัดทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน การวัดประเมินผลต้องชี้แนะได้ว่าผู้เรียนถนัดอะไร เกิดการเทียบโอนเทียบระดับการศึกษามากขึ้น ระยะเวลาในการเรียนลดน้อยลง ผู้บริหารการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการเทียบโอน เพื่อความเสมอภาคของผู้เรียน

แนวโน้มพฤติกรรมผู้เรียนด้านบวก

ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีองค์ความรู้ที่หลากหลาย สามารถเลือกเรียนรู้ในสิ่งที่อยากรู้ มีความสุขกับสิ่งที่ตนเองได้เรียน ผู้เรียนคิดนอกกรอบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง มุ่งเน้นการมีรายได้สูง ต้องการประกอบอาชีพที่เป็นนายตัวเอง สนใจอาชีพอิสระใช้เวลาในการทำงานที่น้อยลง

แนวโน้มพฤติกรรมผู้เรียนด้านลบ

ขาดตรรกะการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ รู้ไม่เท่าทันสื่อ ขาดจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมระเบียบวินัย ใช้สื่อในทางที่ไม่เหมาะสม เกิดภาวะสมาธิสั้น เล่นเกมไม่สนใจการเรียน แบ่งเวลาไม่เป็น ติดโซเชียลจนเกินไป เกิดแรงกระตุ้นหิวรุนแรง มีพฤติกรรมที่ก้าวร้าว เกิดภัยล่อลวงภัยคุกคามทางไซเบอร์

การวางกรอบนโยบายการศึกษา

ผู้บริหารการศึกษาต้องมีมุมมองในการวางกรอบนโยบาย 4 มิติ ดังนี้

- 1) มิติของการขับเคลื่อนประเทศ
- 2) มิติคุณภาพของการศึกษา
- 3) มิติในด้านโอกาสทางการศึกษา
- 4) มิติของการบริหารจัดการศึกษา

สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใน ยุคพลิกผัน

- 1) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี
- 2) สมรรถนะด้านภาษา
- 3) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 4) สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา
- 5) สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี
- 6) สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
- 7) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 8) สมรรถนะการมีความคิดรวบยอด (Conceptual)
- 9) สมรรถนะของการสร้างแรงบันดาลใจ
- 10) สมรรถนะของการที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างง่ายและรวดเร็ว (Agility)

2. อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน 2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สภาพการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน

การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน เกิดบทบาทการจัดการเรียนรู้บนความความยืดหยุ่น ประกอบไปด้วย 1) บทบาทครูผู้สอน 2) บทบาทผู้เรียน 3) บทบาทห้องเรียน 4) หลักสูตรการเรียนรู้ 5) การวัดประเมินผล สอดคล้องกับนิพิตดาวส์ นิ และชวลิต เกิดทิพย์ (2563) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ทบทวนมุมมองการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในยุคสังคมพลิกผัน จากการศึกษาพบว่า การจัดการ

ศึกษาในยุคพลิกผันมุ่งเน้นการอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีวิสัยทัศน์ และกระบวนการของการจัดการศึกษา ดังประเด็นต่อไปนี้ 1) โครงสร้างองค์กร 2) หลักสูตร 3) การวัดประเมินผล

สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใน ยุคพลิกผัน

1) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี ผลกระทบที่เกิดจากเทคโนโลยีมีความรวดเร็ว และทำลาย มาก ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที สามารถบูรณา การใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ชาติดา, ประทุมทอง ไตร รัตน์ (2566) ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยี นำเทคโนโลยีไปใช้เพื่อสร้างเครือข่ายการสื่อสาร ปรับปรุงกระบวนการบริหารงานด้วยเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ มานะ ครุฑา โรจน์, พิณสุดา สิทธิรังศรี, สรรเสริญ สุวรรณ (2563) ส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารเพื่อนำมาพัฒนาองค์กร

2) สมรรถนะด้านภาษา ยุคพลิกผันมาพร้อมกับการเรียนรู้แบบไร้กรอบของห้องเรียน เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย การที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้จากสังคมที่หลากหลาย มีสมรรถนะด้านพหุภาษา เพื่อการสื่อสาร การถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่แก่ผู้ปฏิบัติ ลดการจ้างผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาด้านนโยบายจาก ต่างประเทศ สอดคล้อง ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2548) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องสามารถ สื่อสารได้หลายภาษา นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาทางเทคโนโลยี (Technology Literacy) ซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน สอดคล้องกับศิริยุพา รุ่งเรืองสุข (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างสัมพันธที่ดี สอดคล้อง กับสมรรถนะผู้บริหารระดับสูงภาครัฐ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563) ทักษะข้อ 2 ภาษา ทักษะภาษาต่างประเทศ และสอดคล้องกับ สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา อัจฉรา สระวาสี, ราชนันท์ บุญธิมา, สมชาย เทพแสง และ สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ (2559) ข้อ 5 เทคโนโลยี และภาษาอังกฤษ และสอดคล้องกับแนวคิดของเฮลรีเกิล, แจ็คสัน และสโลคัม (2005) ข้อ 1 สมรรถนะในการสื่อสาร

3) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่ว่าจะยุคสมัยจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร การที่ ผู้บริหารการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม จะส่งผลให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา อัจฉรา สระวาสี, ราชนันท์ บุญธิมา,

สมชาย เทพแสง และ สมบูรณ์ บุญศิริรักษ์ (2559) ข้อ 7) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ สอดคล้องกับ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2553) สมรรถนะหลัก ข้อ 4 จริยธรรม

4) สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน ไม่ชัดเจน ผู้บริหาร การศึกษาต้องวิเคราะห์สถานการณ์ความเชื่อมโยงได้อย่างละเอียด รอบด้าน และประเมินความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา กล้าตัดสินใจด้วยความรวดเร็ว รอบคอบ และชาญฉลาด สอดคล้องกับ สมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21 สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563) ข้อ 1 สมรรถนะการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน

5) สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารการศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ และส่งเสริม สนับสนุนงานให้ครบทั้ง 4 ด้าน โดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว สามารถวิเคราะห์ ผลกระทบจากการดำเนินงานของแผนระยะสั้น ควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมแผนระยะยาว และต้องสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย สอดคล้องกับ สมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2563) สมรรถนะ การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว

6) สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเอง มี รูปแบบการบริหารงาน โดยประยุกต์ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนองค์กร และอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้บุคลากร เกิดกระบวนการคิดอย่าง สร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรม สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพพิมพ์ประไพ ดวงบุบผา, เตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2566) สอดคล้อง กับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) หลักเกณฑ์การ ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับมานะ ครุฑาโรจน์, พิณสุดา สิริรังสรรค์, สรรเสริญ สุวรรณ (2563) ข้อ 3.3 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้นวัตกรรมของผู้บริหารเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ

7) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง เมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นเรื่อง ยากมากที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจะเข้าใจ เพราะไม่ใช่ทุกคนที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อการบริหารจัดการที่ทำให้ทุก ฝ่ายเข้าใจ ยอมรับ และสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้ สอดคล้องกับ รุ่ง นภา มหาเกตุ (2554) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการเปลี่ยนแปลง คือความสามารถในการควบคุม ดูแล และมอบหมายงาน

8) สมรรถนะการมีความคิดรวบยอด (Conceptual) สอดคล้องกับแนวคิด สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993) สมรรถนะที่ 5 การรู้คิด (cognitive) ประกอบด้วย สมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ 2) การคิดรวบยอด 3) ความชำนาญในทางการบริหารจัดการ/วิชาชีพ/เทคนิค

9) สมรรถนะของการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับ สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา (อัจฉรา สุระวาสี, ราชนันท์ บุญธิมา, สมชาย เทพแสง และ สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์, 2559) 2) สร้างแรงบันดาลใจ และความร่วมแรง ร่วมใจ เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยการสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์การอย่าง มีพลัง

10) ความสามารถที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างง่ายและรวดเร็ว (Agility) สอดคล้องกับ สมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานข้าราชการพลเรือน , 2563) สมรรถนะการเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่ปั่นป่วน (Disruptive World) มีสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีบางอย่างที่เกิดขึ้นก็ยังคงอยู่ บางอย่างเกิดขึ้นแล้วก็หายไปอย่างรวดเร็ว เพราะถูกแทนที่จากเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นตามมา ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐของไทยจึงต้องมีความตระหนักรู้และมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง มีความกระหายที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาตามที่ Steve Jobs เคยกล่าวไว้ว่า “Stay hungry, stay foolish เพื่อที่ตัวเองจะได้รู้เท่าทันสถานการณ์รอบตัวและสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงานภาครัฐ (Learning Agility) รวมทั้งจะต้องผลักดัน และส่งเสริมคนในองค์กรให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน มีข้อเสนอแนะเพื่อนำการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีแนวทางที่จะทำให้ผู้บริหารการศึกษาเกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน คือ

1. การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาสมรรถนะองค์ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี
2. พัฒนาการวิเคราะห์ SWOT วิเคราะห์องค์ประกอบ ยุค Next Normal

3. การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษายุค Digital ปรับกระบวนการทัศน์ให้สอดคล้องกับ (1) SMARTER (ฉลาดมากขึ้น โดยปรับเจตคติ ค่านิยม ความคิดให้มีความยืดหยุ่น บริหารให้มุ่งผลงาน) (2) FASTER (มีความรวดเร็วมากขึ้น หมายถึงเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยพลังการทำงานร่วมกัน คิดไตร่ตรองให้รอบคอบและถูกต้อง องค์การเคลื่อนตัวได้เร็ว) (3) BETTER (ทำให้ดีกว่า หรือดีมากขึ้น) (4) VIRTUE (คุณธรรม) กับ MERIT (จริยธรรม) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้สนใจสามารถนำสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน ทำการวิจัยเชิงประมาณ Factor Analysis เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะต่อไป
2. ผู้สนใจสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน เป็นฐานการวิเคราะห์สมรรถนะครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เหมาะสมกับต่อการจัดการศึกษายุคพลิกผันต่อไป

ภาคผนวก



ตาราง 2 รายชื่อตามประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 62 แห่ง

ลำดับ	รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	ที่ตั้ง	พื้นที่ความรับผิดชอบ
1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1	ราชเทวี	เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร บ่อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ตลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	ห้วยขวาง	เขตบางรัก วัฒนา สาทร พระโขนง บางนา คลองเตย บางคอแหลม ยานนาวา ดินแดง ห้วยขวาง จตุจักร ลาดพร้าว บางเขน สายไหม บึงกุ่ม บางกะปิ วังทองหลาง ดอนเมือง หลักสี่ลาดกระบัง สะพานสูง คันนายาว มีนบุรี คลองสามวา หนองจอก ประเวศ และสวนหลวง
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี	อำเภอเมืองกาญจนบุรี	จังหวัดกาญจนบุรี
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์	อำเภอเมืองกาฬสินธุ์	จังหวัดกาฬสินธุ์
5	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร	อำเภอเมืองกำแพงเพชร	จังหวัด
6	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	อำเภอเมืองขอนแก่น	จังหวัดขอนแก่น
7	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด	อำเภอเมืองจันทบุรี	จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด
8	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา	อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา	จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา	ที่ตั้ง	พื้นที่ความรับผิดชอบ
9	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	อำเภอเมืองชลบุรี	จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง
10	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชัยภูมิ	อำเภอเมืองชัยภูมิ	จังหวัดชัยภูมิ
11	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย	อำเภอเมืองเชียงราย	จังหวัดเชียงราย
12	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่	อำเภอเมืองเชียงใหม่	จังหวัดเชียงใหม่
13	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตรัง กระบี่	อำเภอเมืองตรัง	จังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่
14	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตาก	อำเภอเมืองตาก	จังหวัดตาก
15	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม	อำเภอนครชัยศรี	จังหวัดนครปฐม
16	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	อำเภอเมืองนครพนม	จังหวัดนครพนม
17	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา	อำเภอเมืองนครราชสีมา	จังหวัดนครราชสีมา
18	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช	อำเภอเมือง นครศรีธรรมราช	จังหวัดนครศรีธรรมราช
19	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์	อำเภอเมืองนครสวรรค์	จังหวัดนครสวรรค์
20	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี	อำเภอเมืองนนทบุรี	จังหวัดนนทบุรี
21	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นราธิวาส	อำเภอเมืองนราธิวาส	จังหวัดนราธิวาส
22	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา น่าน	อำเภอภูเพียง	จังหวัดน่าน
23	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา บึงกาฬ	อำเภอเมืองบึงกาฬ	จังหวัดบึงกาฬ
24	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	อำเภอเมืองบุรีรัมย์	จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับ	รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา	ที่ตั้ง	พื้นที่ความรับผิดชอบ
	มัธยมศึกษาบุรีรัมย์		
25	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี	อำเภอเมืองปทุมธานี	จังหวัดปทุมธานี
26	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์	อำเภอเมือง ประจวบคีรีขันธ์	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
27	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก	อำเภอเมืองปราจีนบุรี	จังหวัดปราจีนบุรี
28	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปัตตานี	อำเภอเมืองปัตตานี	จังหวัดปัตตานี
29	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	อำเภอพระนครศรีอยุธยา	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
30	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา	อำเภอเมืองพะเยา	จังหวัดพะเยา
31	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง	อำเภอเมืองพังงา	จังหวัดพังงา
32	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพัทลุง	อำเภอควนขนุน	จังหวัดพัทลุง
33	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร	อำเภอเมืองพิจิตร	จังหวัดพิจิตร
34	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์	อำเภอเมืองพิษณุโลก	จังหวัดพิษณุโลก
35	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรี	อำเภอเมืองเพชรบุรี	จังหวัดเพชรบุรี
36	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์	อำเภอเมืองเพชรบูรณ์	จังหวัดเพชรบูรณ์
37	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแพร่	อำเภอเมืองแพร่	จังหวัดแพร่
38	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัศึกษามหาสารคาม	อำเภอเมืองมหาสารคาม	จังหวัดมหาสารคาม
39	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัศึกษามุกดาหาร	อำเภอเมืองมุกดาหาร	จังหวัดมุกดาหาร

ลำดับ	รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา	ที่ตั้ง	พื้นที่ความรับผิดชอบ
40	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน	อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน	จังหวัดแม่ฮ่องสอน
41	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษายะลา	อำเภอเมืองยะลา	จังหวัดยะลา
42	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาร้อยเอ็ด	อำเภอเมืองร้อยเอ็ด	จังหวัดร้อยเอ็ด
43	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี	อำเภอเมืองราชบุรี	จังหวัดราชบุรี
44	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลพบุรี	อำเภอเมืองลพบุรี	จังหวัดลพบุรี
45	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน	อำเภอเมืองลำปาง	จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน
46	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	อำเภอเมืองเลย	จังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู
47	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร	อำเภอเมืองศรีสะเกษ	จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร
48	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	อำเภอเมืองสกลนคร	จังหวัดสกลนคร
49	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล	อำเภอเมืองสงขลา	จังหวัดสงขลา
50	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ	อำเภอเมือง สมุทรปราการ	จังหวัด
51	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม	อำเภอเมืองสมุทรสาคร	จังหวัดสมุทรสาคร
52	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระแก้ว	อำเภอเมืองสระแก้ว	จังหวัดสระแก้ว
53	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี	อำเภอเมืองสระบุรี	จังหวัดสระบุรี
54	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	อำเภอเมืองสิงห์บุรี	จังหวัดสิงห์บุรี

ลำดับ	รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา	ที่ตั้ง	พื้นที่ความรับผิดชอบ
	มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง		จังหวัดอ่างทอง
55	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุโขทัย	อำเภอเมืองสุโขทัย	จังหวัดสุโขทัย
56	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี	อำเภอเมืองสุพรรณบุรี	จังหวัดสุพรรณบุรี
57	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
58	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์	อำเภอเมืองสุรินทร์	จังหวัดสุรินทร์
59	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย	อำเภอเมืองหนองคาย	จังหวัดหนองคาย
60	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุดรธานี	อำเภอเมืองอุดรธานี	จังหวัดอุดรธานี
61	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท	อำเภอเมืองอุทัยธานี	จังหวัดอุทัยธานี
62	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ	อำเภอเมืองอุบลราชธานี	จังหวัดอุบลราชธานี

ที่มา : ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม 2564 โดยกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) จำนวน 62 เขต

บรรณานุกรม

- Aitken and E.J. (2015). Core Competencies for School Principal. *The Education Review Office, Retrieved August 19 2017.*
- Bapat, A., et al., (2015). A Leadership Competency Model: Describing the Capacity to Lead. *accessed September 9, 2017.*
- Duangchurn Patcharaporn. (2566). Administrators with New Roles in Education Administration in the Future. *Education journal Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University.*
- Frederick W. Taylor. (1911). *The Principles of Scientific Management. New York : McMillan.* Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2005). *Management a Competency-Based Approach. New Delhi: Cengage Learning.*
- Insaard Sayamon. (2566). Digital Competency of Instructors in Disruptive Technology Era. *ECT Journal (Education and Communication Technology Journal).*
- McClelland D. C. (1973). Testing for competence rather than for Intelligence. *American Psychologist, 28(1), 1-14.*
- Ruadreo Rattika. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi.*
- Spencer L.M. and Spencer S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons. New York.*
- Zwell. M. (2000). *Creating a Culture of Competence. New York : John Wiley & Sons.*
- กิตติกานต์ ศรียา และ กนิษฐา แยมโพธิ์ใช้. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2565.*
- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2564). การศึกษาสร้างคนยุค Disruption เรียนรู้ - อยู่รอด - อยู่ให้ได้. สืบค้นจาก <https://www.youtube.com/watch?v=CWAp04Gr90c&t=135s>.
- จตุรพล แสนศิลา. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต
3. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จรินทร์ ถาวรสิน ทรายุทธ์ เศรษฐขจร และ ทวี วาจาสัตย์. (2563). องค์ประกอบของสมรรถนะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสระแก้ว. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยปทุมธานี ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2544).

จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (1996).

เจริญ ภูวิจิตร. (2564). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal.

วารสารมหาจุฬาลงกรณ, ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (2022): กรกฎาคม - ธันวาคม 2565.

ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และ พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2563). แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารวิชาการคณะ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2563, 135-149.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และ ประทุมทอง ไตรรัตน์. (2566). สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการ
อยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก,
ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2566, 16-28.

ไชยา ภาวะบุตร พงศธร ภาวะบุตร และ รัชพล จอมไตรคูป. (2560). คุชกุคโลกาภิวัดณ์. วารสารการ
บริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ 6(ฉบับที่ 21).

ฐกร พฤตปิฎก. (2564). การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561–2580).
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัชชา ศรีเศรษฐา จำเนียร พลหาญ สมชาย วงศ์เกษม. (2557). การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วารสารบริหารการศึกษา มศว., 11, 20 (ม.ค.-มิ.ย.
2557), 60-69.

ณิชภา ปรีทอง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของ
สถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 10, ฉบับที่ 3
(ก.ย.-ธ.ค. 2559), หน้า 36-46.

ทิตนา แสงระวี เรชา ชูสุวรรณ. (2565). คุชกุคกับการจัดการเรียนรู้อายุ Digital Disruption.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปีที่ 9 ฉบับที่ 4 (เมษายน 2565).

- ไท พานนนท์ ฉันทนา จันทรบรรจง ทักษ์ อุดมรัตน์. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์ของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 18 ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม 2559.
- นพดล เจนอักษร มัทนา วังถนอมศักดิ์ นุชนรา รัตนศิริระประภา. (2564). กระบวนทัศน์การบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 5 ฉบับที่ 2.
- นาวิน พิณจอกวิรักษ์ ไตรรัตน์ สิทธิกุล. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2564, 328 - 342.
- นิพิรดาวส์ นิ และชวลิต เกิดทิพย์. (2563). ทบทวนมุมมองการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในยุคสังคมพลิกผัน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2563, 111-126.
- บัณฑิตา สิทธิพงศากุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประหยัด พิมพา. (2561). การศึกษาไทยในปัจจุบัน. *Academic Journal of Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Vol. 7 No. 1 (2018): January-June 2018*
- พนิดา พิมพจันทร์ หยกแก้ว กมลวรรณ และ สุกัญญา รุจิเมธภาส. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พระมหาจักรพล สิริโว. (2564). การศึกษาในยุค New Normal. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- พระมหาสายันต์ ธิรปัญญา (ชาญชาติ). (2561). การจัดการศึกษา : ปัญหาและการพัฒนาระบบการศึกษาของชาติ. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMHR/article/view/174139>, ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม มิถุนายน 2561.
- พิชามณูย์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิณสุดา สิริรังศรี. (2549). การนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/CU.the.2006.771.

พินันทา ฉัตรวัฒนา และ พัลลภ พิริยะสุวรรณค์. (2560). การศึกษาระบบ 4.0 สำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 Education 4.0 for Student in the 21st Century. วารสารวิชาการครุศาสตร์
อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2560, 289-297.

พิมพ์ประไพ ดวงบุผา และ เตือนใจ ดลประสิทธิ์. (2566). การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลดิจิทัลระดับ
ชั้น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสวนสุนันทา.

ภณศร ปู้ดน้อย กิตติรัตน์ จันทร์หอม และโชติ บดีรัฐ. (2565). การคิดเชิงกลยุทธ์ : แนวคิด และ
กระบวนการบ่มเพาะเชิงสมรรถนะ. *Journal of Modern Learning Development*, ปีที่ 7
ฉบับที่ 8 ประจำเดือนกันยายน 2565.

ภัทรา จรรยาธรรม. (2564). การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มานะ ครุฑาโรจน์ พิณสุดา สิริธรงค์ศรี และ สรรเสริญ สุวรรณ. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยา
เชิงพุทธ, ปีที่ 5 ฉบับที่ 9 (กันยายน 2563), 351-369.

ยุพา มั่นเขตกิจ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ วรณวิศา สืบอนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (2565). สมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1. วารสาร มจร อุบลประิทธิรศน, ปีที่ 7 ฉบับที่ 2
(พฤษภาคม-สิงหาคม 2565) |, 1031 - 1044.

รัตติกา รวดเร็ว และ อุไร สุทธิแย้ม. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง
กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, Vol. 7 No 9 September 2022.

รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการทัศน์
ด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ฤทธิชา บัวศิริ. (2563). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง. วารสารสุทธิปริทัศน์ ปีที่ 34, ฉบับที่ 109
(ม.ค.-มี.ค. 2563), หน้า 58-71.

- ลัดดา ทองโคตร. (2554). การศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร. *Journal of Srinakharinwirot University*.
- วันวิสา วิเชียรรัตน์ สายทิพย์ ยะฟู ประเทือง ภูมิภัทราคม. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ* วิชาการ, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2.
- วิกานดา จิรพุทธกร. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริินาถ ทับทิมไธ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ วรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8, วิทยาลัยนครราชสีมา, 28 - 39.
- ศิริยุพา มั่นเขตกิจ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ วรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1. *วารสาร มจร อุบลราชธานี*, ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2565, 1031 - 1044.
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2561). HR ไร่ตี้ คัมภีร์ บริหารคน. สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โพสท์ พับลิชชิง.
- ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา. (2562). ทักษะและบทบาทผู้นำที่แท้จริงกับการบริหารองค์การแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์*.
- ศุภภัทรวริศรา เกตุสุนทร และฉัตรนรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2564). การศึกษาในยุค Disruptive Technology. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (2564) : กันยายน-ธันวาคม.
- สกุณา ปั่นทอง. (2562). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *วารสารบริหารการศึกษา มศว* ปีที่ 16, ฉบับที่ 30 (ม.ค.-มิ.ย. 2562), หน้า.
- สถาพร พงษ์ภูมิกุล. (2560). การบริหารการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *Journal of Education Vol.28 No.2 May - August 2017*.
- สรารุณี นิมนนวล สิทธิพร ประวิติรุ่งเรือง ขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สายใหม่ ภารประดับ. (2565). กระบวนทัศน์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค

พลิกผัน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สาวิตรี อภินิษฐ์เสนีย์. (2558). สมรรถนะผู้บริหารศูนย์ปมเพาะวิสาห์กิจในสถาบันอุดมศึกษาไทย.

Buriran Rajabhat University.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2562). ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันต่อการบริหารราชการ. สำนักงาน ก.พ., 61.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2563). สมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21. สำนักงาน ก.พ., 62, 4.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สุกัญญา แซ่มซ้าย. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน = *Academic management responsive to change in the disruptive era* (พิมพ์ครั้งที่ 1.): กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และ พระสุรัชย์ สุรชโย. (2563). การบริหารการศึกษาไทยในอนาคต. สืบค้นจาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/34939>.

สุวิทย์ มุกดาภิรมย์. (2552). รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

โสภณา สุตสมบุญ. (2550). การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อดิศักดิ์ ด้านวังขวา. (2565). สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. สารวารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ.

อรรถพล เสือคำรณ. (2565). การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานที่ดีขององค์กรตามหลักอิทธิบาทธรรม. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, Vol. 5 No. 2 July - December 2022, 199 - 208.

อรุณกมล สุขเอนก. (2561). กลยุทธ์การบริหารจัดการของธนาคารพาณิชย์เอกชนสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัจฉรา นิยมมาภา. (2564). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่สู่คุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ในบริบทที่เปลี่ยนแปลง. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., ที่ 14 ฉบับที่ 2 (ก.ค. - ธ.ค.) 2564, 178

- 195.

อัจฉรา สระวาสี ราชันย์ บุญธิมา สมชาย เทพแสง และ สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์. (2559). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์, ปีที่ 4 ฉบับที่ 2, 217-231.

อัญชลี หมอแพทย์. (2559). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาภาพร สิงหาราช ไสว พักขาว. (2564). บทบาทใหม่ของนักการศึกษาในโลกที่พลิกผัน. วารสารธรรมศาสตร์, ปีที่ 41 ฉบับที่ 1 พ.ศ.2565 (242-261).



ประวัติผู้เขียน

