



การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI
WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

A STUDY OF FACTOR AND INDICATORS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS' COMPETENCY IN THE BANI WORLD ERA UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

เขมิกา ศรพิพัฒน์พงศ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI
WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A STUDY OF FACTOR AND INDICATORS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS' COMPETENCY IN THE BANI WORLD ERA UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(M.Ed.(Educational Administration))
Faculty of Education, Srinakharinwirot University
2024
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ของ

เขมิกา ศรีพิพัฒน์พงศ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทโรเล็กทิม)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรามรณ์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์)

ชื่อเรื่อง	การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ผู้วิจัย	เขมิกา ศรพิพัฒน์พงศ์
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดลศักดิ์ ไทโรเล็กทิม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methode) มีความมุ่งหมายเพื่อ (1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) เพื่อเสนอแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5,785 คน จาก 52 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 361 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางสำเร็จของเคริจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Confirmatory Factor Analysis (CFA) และในระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มรู้ชัด (Known Group) ได้แก่ เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง และนำผลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 1) ความยั่งยืน 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) ความสามารถในการเรียนรู้ 7) การตัดสินใจในสภาพการณ์ไม่แน่นอน 8) ความร่วมมือและการสื่อสาร 9) การคิดเชิงกลยุทธ์ และ 10) การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และตัวบ่งชี้จำนวน 43 ตัวบ่งชี้ (2) โมเดลการวัดองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ $\chi^2 = 585.03$, $df = 634$, $p\text{-value} = 0.918$ และ $RMSEA = 0.000$ และ (3) แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ และสมรรถนะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ควรพัฒนาที่สุด

คำสำคัญ : BANI WORLD, สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, องค์ประกอบและตัวบ่งชี้

Title	A STUDY OF FACTOR AND INDICATORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCY IN THE BANI WORLD ERA UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2
Author	KHEMIKA SORNPIPATPONG
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Donsak Tsaillexthim

This research is a mixed-method study with the following aims: (1) To analyze the factors and indicators of school administrators' competencies in the BANI World era under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. (2) To propose guidelines for applying the identified factors and indicators of school administrators' competencies in the BANI World era under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. The research was conducted in two phases: Phase One employed quantitative research. The population included school administrators and teachers from 52 schools working in schools affiliated with the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 in the 2024 academic year, totaling 5,785 individuals. The sample consisted of 361 school administrators and teachers, determined using Krejcie and Morgan's sample size table. The research instrument was a questionnaire using a five-points Likert scale, and data was analyzed using Confirmatory Factor Analysis (CFA). Phase Two involved qualitative research. Key informants (known group) included five purposively selected individuals: educational administrators, school administrators, and educational supervisors. The research instrument was a structured interview and the data were analyzed using content analysis. The research findings were follows: (1) the competency components of school administrators in the BANI World era under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 consisted of ten factors: 1) Sustainability 2) Adaptability 3) System thinking 4) Creativity and innovation 5) Emotional intelligence 6) Ability to learn 7) Decision-making under uncertainty 8) Cooperation and communication 9) Strategic thinking 10) Digital technology adaptation, with a total of 43 indicators. (2) The measurement model of these competency factors showed a good fit with empirical data: $\chi^2 = 585.03$, $df = 634$, $p\text{-value} = 0.918$, $RMSEA = 0.000$ (3) The study also proposed recommendations for implementing the competency factors and indicators of school administrators in the BANI WORLD highlighting the core competences that should be prioritized for development.

Keyword : BANI WORLD, School administrators' competency, Confirmatory Factor Analysis

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ดลศักดิ์ ไทเร็กทิม อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ รองศาสตราจารย์.ดร.กิตติชัย สุทธาสินบล ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.จตุพล ยงศร ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ดลศักดิ์ ไทเร็กทิม คณะกรรมการพิจารณาการสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดทำปริญญานิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต และกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์.ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ดลศักดิ์ ไทเร็กทิม คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ มีความถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย 5 ท่าน คณะดังปรากฏชื่อในเล่มปริญญานิพนธ์นี้ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ให้คำแนะนำงานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณนายพิชัย แสนเสนา (พี่แก่ง) นิสิตดุขภูมิตต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามศว รุ่น 19 ที่ช่วยประสานงานและแนะนำผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งช่วยส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวศรพิพัฒน์พงศ์ คุณครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนการวิจัยตลอดมา และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2567 ที่ส่งกำลังใจและคอยซื้อข้าว น้ำ และขนมให้ตลอดการทำวิจัย

เชมิกา ศรพิพัฒน์พงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	6
ความสำคัญของงานวิจัย.....	6
ขอบเขตของงานวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย	10
สมมติฐานการวิจัย.....	19
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	20
1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	21
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	29
2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา	29
2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา	30
2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	31

2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	38
3.1 แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะ	38
3.2 ความหมายของสมรรถนะ	43
3.3 ประเภทของสมรรถนะ	45
3.4 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา.....	48
3.5 ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา.....	49
3.6 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	51
3.7 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	54
4. แนวคิดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World	59
4.1 แนวคิด/บริบทของ BANI World	59
4.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในยุค BANI World	62
4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World	73
5. แนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	77
5.1 แนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	77
5.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ	78
5.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ	78
5.4 ข้อตกลงเบื้องต้นและการวิเคราะห์องค์ประกอบ	79
5.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)	80
5.6 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้	87
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	92
6.1 งานวิจัยในประเทศ.....	92

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	93
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	96
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	96
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	96
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	98
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	99
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	100
ตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้	102
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	102
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	102
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	103
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	103
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย	104
1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	104
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	108
2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	108
2.2 แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้	169

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	178
สรุปผลการวิจัย.....	179
1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	179
2. แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้	179
อภิปรายผลการวิจัย	180
1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	180
2. แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้	183
ข้อเสนอแนะ	186
ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้.....	186
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	187
บรรณานุกรม	188
ภาคผนวก.....	198
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	199
ภาคผนวก ข ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ	201
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	212
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง	222
ประวัติผู้เขียน.....	229

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดและจำนวนนักเรียน.....	26
ตาราง 2 แสดงโรงเรียน จำนวนครูและจำนวนนักเรียน	27
ตาราง 3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World.....	73
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	108
ตาราง 5 เกณฑ์ในการประเมินค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค.....	111
ตาราง 6 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านความยั่งยืน.....	112
ตาราง 7 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านความสามารถในการปรับตัว	113
ตาราง 8 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ.....	113
ตาราง 9 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	114
ตาราง 10 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านความฉลาดทางอารมณ์.....	114
ตาราง 11 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านความสามารถในการเรียนรู้	115
ตาราง 12 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านการตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน.....	115
ตาราง 13 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านความร่วมมือและการสื่อสาร	116
ตาราง 14 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	116
ตาราง 15 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านการปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	117

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามรายด้าน.....	118
ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	119
ตาราง 18 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความยั่งยืน.....	120
ตาราง 19 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความยั่งยืน.....	121
ตาราง 20 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 ขององค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับตัว	124
ตาราง 21 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความยั่งยืน.....	125
ตาราง 22 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ.....	127
ตาราง 23 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ.....	128
ตาราง 24 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	131

ตาราง 25 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	132
ตาราง 26 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ความฉลาดทางอารมณ์.....	134
ตาราง 27 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ความฉลาดทางอารมณ์.....	135
ตาราง 28 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ความสามารถในการเรียนรู้.....	138
ตาราง 29 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ความสามารถในการเรียนรู้.....	139
ตาราง 30 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน	140
ตาราง 31 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน	141
ตาราง 32 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ความร่วมมือและการสื่อสาร	143
ตาราง 33 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ความร่วมมือและการสื่อสาร	144

ตาราง 34 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การคิดเชิงกลยุทธ์	147
ตาราง 35 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ความร่วมมือและการสื่อสาร	148
ตาราง 36 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล	150
ตาราง 37 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล	151
ตาราง 38 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2	157
ตาราง 39 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2	158
ตาราง 40 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบขององค์ประกอบ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	160

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	16
ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)	39
ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	41
ภาพประกอบ 4 สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพแวดล้อมของ BANI ที่มา : Sergey Bushuyev, & Natalia Bushuyeva (2023)	72
ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความยั่งยืน ก่อนปรับโมเดล	120
ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสามารถในการ ปรับตัว ก่อนปรับโมเดล	123
ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ก่อน ปรับโมเดล	126
ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ หลัง ปรับโมเดล	127
ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม ก่อนปรับโมเดล.....	130

ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม หลังปรับโมเดล	131
ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ก่อนปรับโมเดล	133
ภาพประกอบ 12 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ หลังปรับโมเดล.....	134
ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ก่อนปรับโมเดล	137
ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการตัดสินใจในสภาพการณ์ ที่ไม่แน่นอน ก่อนปรับโมเดล	140
ภาพประกอบ 15 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความร่วมมือและการ สื่อสาร ก่อนปรับโมเดล.....	143
ภาพประกอบ 16 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ก่อนปรับ โมเดล.....	146
ภาพประกอบ 17 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ หลังปรับ โมเดล.....	147
ภาพประกอบ 18 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการปรับตัวเข้ากับ เทคโนโลยีดิจิทัล ก่อนปรับโมเดล.....	149

ภาพประกอบ 19 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการปรับตัวเข้ากับ เทคโนโลยีดิจิทัล หลังปรับโมเดล	150
ภาพประกอบ 20 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ก่อนปรับโมเดล	154
ภาพประกอบ 21 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หลังปรับโมเดล	156



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกยุคใหม่หลังจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นโลกมีการเปลี่ยนแปลงในอัตราที่รวดเร็วมากขึ้น เกิดจากปัจจัยหลายด้านซ้อนทับกัน ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Digital Disruption) สถานการณ์โลกผันผวน (VUCA World) การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมคน สังคมสูงวัย และโรคอุบัติภัยใหม่ ๆ (ไทยโพสต์, 2565) โดยแนวคิดเดิมที่ใช้อธิบายสถานการณ์โลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ จนทำให้การตัดสินใจต่าง ๆ เป็นได้ยากลำบาก เกิดความชะงักในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่างๆ ก็คือ สถานการณ์ VUCA World ซึ่งเป็นคำย่อที่วิทยาลัยกองทัพบกสหรัฐ ฯ ใช้เรียกและอธิบายสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและรุนแรงอย่างต่อเนื่องในช่วงสงครามอ่าวกาสนสถานและอิรัก ในช่วงทศวรรษที่ 1990 และต่อมาได้ถูกนำมาใช้ในโลกธุรกิจ เพราะสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจและสังคม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่แพ้สถานการณ์สงครามเช่นกัน โดย VUCA World ประกอบด้วยสถานการณ์ 4 รูปแบบ ได้แก่ Volatility - ความพลิกผัน Uncertainty - ความไม่แน่นอน Complexity - ความซับซ้อน และ Ambiguity - ความคลุมเครือ (ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และ ประทุมทอง ไตรรัตน์, 2566)

เมื่อโลกยุคใหม่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากขึ้น ผลกระทบก็ยิ่งทวีความรุนแรง ไม่เพียงมีผลต่อการตัดสินใจของผู้บังคับการในการใช้กลยุทธ์เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ แล้ว แต่ยังมีผลต่อสภาพจิตใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทำงานในโลกแห่งความสับสนนี้ด้วย ส่งผลให้ VUCA World ที่ใช้มานานกว่า 30 ปีไม่สามารถอธิบายสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมในการพัฒนาองค์กร นักบริหารจากหลายวงการอาชีพจึงนำแนวคิด BANI World มาใช้อธิบายโลกยุคใหม่แทน VUCA World เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการรับมือกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเฉพาะเจาะจงยิ่งกว่าเดิมทั้งในมิติด้านกายภาพองค์กรและความรู้สึกอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรด้วย (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565)

BANI World เป็นแนวคิดของ Jamais Cascio นักมานุษยวิทยา นักเขียน และนักอนาคตศาสตร์ ชาวสหรัฐอเมริกา ซึ่งนำเสนอแนวคิดนี้ในการประชุมที่ Institute for the Future (ITF) ในเมืองแพโล แอลโต รัฐแคลิฟอร์เนีย เมื่อปี 2018 แนวคิดนี้เกิดขึ้นก่อนการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในระยะเวลา 2 ปี BANI World เป็นมากกว่าสถานการณ์ที่พลิกผัน, ไม่แน่นอน, ซับซ้อน, และคลุมเครือ แต่เป็นการมองไปถึงผลกระทบ “ด้านอารมณ์ของคน”

ด้วย เช่น ความเครียด ความกังวล ความหดหู่ ความสับสน ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรมองเห็นภาพรวมในการบริหารจัดการอย่างรอบด้านในสถานการณ์โลกยุค BANI World (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565) สถานการณ์ในยุค BANI World เช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อทุกวงการรวมถึงวงการศึกษาด้วย ได้แก่ ช่วงหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เกิดสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในเด็กปฐมวัย ธุรกิจเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ประชาชนบางกลุ่มเข้าไม่ถึงเทคโนโลยี เข้าไม่ถึงข้อมูล ไม่มีทักษะดิจิทัล เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล รวมไปถึงสภาวะทางจิตใจของนักเรียน นักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษายุคหลังโควิดที่เปราะบางและเต็มไปด้วยความหดหู่ เครียด วิตกกังวล เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเยาวชน (ไทยโพสต์, 2565) โลกในปัจจุบันกำลังพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความต้องการผู้นำที่มีความยืดหยุ่น ปรับตัว พร้อมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และก้าวข้ามพหุองค์การไปสู่ความสำเร็จในระยะยาวและยั่งยืน

คณะกรรมการการศึกษาต่างประเทศว่าด้วยอนาคตของการศึกษา (International Commission on the Futures of Education) ได้ตระหนักถึงความสำคัญในประเด็นดังกล่าว จึงได้เสนอแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมรับมือความปกติใหม่ที่จะเกิดขึ้นหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผ่านข้อเสนอแนะที่จะกระตุ้นให้เกิดความตระหนักที่จะนำไปสู่การหารือและผลักดันสู่การปฏิบัติจนเกิดการพัฒนารจัดการศึกษาในอนาคตให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเริ่มจากการวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนางานต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จะนำพาให้หน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีคุณภาพ ผู้นำทางการศึกษาในยุค BANI World จึงจำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อปรับตนเองและองค์กรให้มีความเหมาะสมและทันต่อสภาพสังคมเศรษฐกิจและการเมืองที่กำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิก ทีมงานและองค์กรมั่นใจว่ามีความพร้อมในการรับมือกับทุกสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต (Suzana et al., 2021)

แนวคิด "สมรรถนะ" ได้ถูกศึกษาโดยนักวิทยาศาสตร์จากประเทศต่าง ๆ ในช่วงเวลาต่าง ๆ ไฮเดอร์ลุนด์ และคณะ (Söderlund & Maylor, 2012) คำว่า สมรรถนะ จึงอธิบายพฤติกรรมที่

สามารถสังเกตเห็นได้ที่ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จแสดงออกที่ทำงาน พฤติกรรมเหล่านี้เกิดจากความสามารถที่แตกต่างกัน ทักษะ ความรู้ การกระตุ้น เป็นลักษณะที่ผู้บริหารสามารถเป็นเรียนรู้ได้ สมรรถนะเชื่อว่าเกิดจากทักษะและพฤติกรรมจากการทำงาน พฤติกรรมเช่นนี้สามารถแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการในงานอย่างมีความสามารถ นี่คือสูตรง่าย ๆ เพื่อจำว่าสมรรถนะคืออะไร (McClelland, 1973) : ทักษะ (Skill) + ความรู้ (Knowledge) + เจตคติ (Attitude) = สมรรถนะ (Competencies) เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) ได้ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารในการบริหารภายใต้สภาพแวดล้อมยุค BANI World ไว้ ผู้บริหารควรมีสมรรถนะ ดังนี้ ความยั่งยืน ความสามารถในการปรับตัว การคิดอย่างเป็นระบบ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเรียนรู้ การตัดสินใจในสถานะที่ไม่แน่นอน ความร่วมมือและการสื่อสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ และการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น โดยทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในส่วนของเป้าประสงค์ว่า ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู และในส่วนของกลยุทธ์ที่ 2 ยุกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ข้อที่ 3 ว่า ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู ระบุตัวชี้วัดว่าผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู และกลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อที่ 3 กล่าวว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการจัดสรรทรัพยากรโดยเฉพาะอัตรากำลังและงบประมาณ ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ ปรับโครงสร้างองค์กรให้

ยืดหยุ่นทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2567) จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากเป้าประสงค์ขององค์กรที่ระบุว่าผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ และจากกลยุทธ์ขององค์กรที่ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้มีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นองค์กรที่พร้อมปรับตัว รองรับ และเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในยุค BANI World ที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง ความกังวล คาดเดายาก และเข้าใจยาก สามารถพัฒนาเป็นองค์กรนำร่องในการปรับองค์กรให้พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 22 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 22 โรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการศึกษาวรรณกรรมสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในยุค BANI World มีกล่าวถึงผู้บริหารในเชิงธุรกิจ จากแนวคิดของ วอร์คเกอร์ และ ลอยด์วอร์คเกอร์ (Walker & Lloyd-Walker, 2019) ได้สำรวจลักษณะเฉพาะของงานผู้จัดการในปี 2030 พบว่าลักษณะของผู้จัดการที่ควรมี คือ 1) การคิดแบบกลยุทธ์ชัดเจนและมองโลกในมุมมองรวม 2) การค้นหานวัตกรรม 3) การคิดแบบแยกส่วนและองค์รวม 4) ผู้นำและผู้ตามแบบที่ปรับตัวได้ 5) ทักษะการสื่อสารแบบไตร่ตรองและเห็นอกเห็นใจ 6) ทักษะทางเทคโนโลยี 7) ความมั่นคงและการปรับตัว 8) ความฉลาดทางอารมณ์ (ความสามารถในการสื่อสาร) และ 9) การคิดอย่างเป็นระบบ (ทักษะทางเทคนิค) มาร์เนวิก และ มาร์เนวิก (Marnewick & Marnewick, 2020) ได้ศึกษาความสามารถหลักของผู้จัดการที่จำเป็นต้องมีในยุคของอุตสาหกรรม 4.0 พบว่า สมรรถนะหลักในอุตสาหกรรม 4.0 คือ 1) การสร้างความรับรู้ 2) การคิดใหม่และการคิดอย่างเป็นระบบ 3) การแก้ปัญหาที่ไม่มีโครงสร้าง 4) การคิดวิจารณ์ 5) การคิดออกแบบ/ความคิดสร้างสรรค์ 6) การเป็นผู้นำและการบริหารโครงการ 7) ความสามารถทางดิจิทัล 8) ความฉลาดทางอารมณ์ และ 9) ความฉลาดทางสังคม ฮรินซ์ค นา ตาลี และ โมตุชกา โอลเน่า (Natalia & Olena, 2023) ได้เสนอสมรรถนะของผู้จัดการใน

สภาพแวดล้อม BANI จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ธุรกิจยุคใหม่ต้องดำเนินการในปีแรกของสงครามรัสเซีย-ยูเครน ดังนี้ 1) ปรับการดำเนินงานให้ผู้คนสามารถเอาชนะความเครียดและไม่กลัวที่จะตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 2) กระตุ้นความพยายามของพนักงานในการหาทางออกไม่มีข้อผิดพลาด มีการเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีที่ไม่สามารถทำงานได้ 3) ใช้แผนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและฝึกพนักงานให้ใช้โอกาสที่เกิดขึ้นและสามารถทำการพยากรณ์ได้ 4) ตัดสินใจด้วยความมั่นใจ มองภาพรวมของสถานการณ์และรักษาความสงบในช่วงเวลาที่สำคัญ 5) สร้างความสัมพันธ์ สนับสนุนความเชื่อในความสำเร็จของทีม 6) ยอมรับวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และเปิดรับการสนทนาเสมอ 7) กระตุ้นความคิดใหม่และความกระหายใจในหมู่ผู้ร่วมงาน และ 8) ระบุทักษะที่จะต้องใช้ในอนาคต เรียนรู้ด้วยตัวเองและทำการฝึกอบรมพนักงานใหม่ และ Workplace 2025 (2020) ได้ศึกษาสมรรถนะที่ผู้จัดการประสบความสำเร็จจากผู้นำของบริษัทที่ทันสมัย สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในยุค BANI World มีดังนี้ 1) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ความสามารถในการส่งเสริมความร่วมมือ 4) ความสามารถในการกระตุ้นนวัตกรรม และ 5) ความสามารถในการจัดการความเสี่ยง ในด้านของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวคิดของ เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีสำหรับการสร้างแบบจำลองของสิ่งแวดล้อมในการพัฒนานวัตกรรมของระบบการศึกษา พบว่าในการบริหารงานผู้บริหารในสภาพแวดล้อมของ BANI ควรมีสมรรถนะที่จำเป็น 10 ด้าน เนื่องจากบริบททางสังคม ยุคสมัย และเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้สมรรถนะผู้บริหารศึกษามีลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิม และควรมีการศึกษาการวิจัยในเชิงลึกโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมเกิดความชัดเจนในองค์ความรู้ที่จะสามารถนำไปสู่ปฏิบัติใช้ได้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารในยุค BANI World ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อมุ่งหวังให้ได้องค์ประกอบที่ชัดเจนของสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และเพื่อเสนอแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำถามวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้อะไรบ้าง

2. แนวทางในการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้เป็นอย่างไ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. เพื่อเสนอแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้

ความสำคัญของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบองค์ประกอบเชิงยืนยันและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. เมื่อได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับสภาพและบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ได้นำองค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

3. องค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานำองค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ไปปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีการกำหนดขอบเขตดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method)

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5,785 คน จาก 52 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์จากตารางสำเร็จของเคร์จซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 รวมทั้งสิ้น 5 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1.2.1 เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์สูงในทำงานด้านการบริหารสถานศึกษา มีผลการดำเนินงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

1.2.2 มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการ

1.2.3 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีมุ่งศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ตามแนวคิดของ เซอร์เกย์ บุษชเยฟ และ นาตาเลีย บุษชเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) ทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยั่งยืน 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) ความสามารถในการรับรู้ 7) การตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 8) ความร่วมมือและการสื่อสาร 9) การคิดเชิงกลยุทธ์ และ 10) การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 52 โรงเรียน

2. ยุค BANI World คือ แนวทางใหม่ที่ใช้ในการอธิบายโลกที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสถานการณ์ที่มีความเปราะบาง ความกังวล ความคาดเดายาก และความเข้าใจยาก ลักษณะของ BANI World ประกอบด้วยโลกที่เปราะบาง (B : Brittle) สิ่งต่าง ๆ ใน BANI World มีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลาเนื่องมาจากความผันผวนของโลกรอบด้าน แผนระยะยาวหรือแผนที่ไม่มีคามยืดหยุ่นจึงอาจถูกรบกวนและพังทลายได้ตลอดเวลา โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล (A : Anxious) เนื่องจากอะไรก็เกิดขึ้นได้ใน BANI World จึงนำไปสู่ความลังเลไม่กล้าตัดสินใจ รวมไปถึงสภาพจิตใจที่เกิดความวิตกกังวลกับอนาคต จนผู้คนมีความเครียด อาจนำไปสู่สภาวะความสิ้นหวังของบุคคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤต โลกที่คาดเดายาก (N : Nonlinear) การคาดเดายากใน BANI World เหตุการณ์อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ขาดตรรกะ และความเป็นเหตุผล ทำให้สาเหตุเล็ก ๆ อาจจะไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดา และ โลกที่เข้าใจยาก (I : Incomprehensible) ใน BANI World มีความผันผวน พลิกผันอยู่ตลอดเวลาทำให้การคาดการณ์อย่างทะลุปรุโปร่งหรือการวางแผนควบคุมให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามต้องการทำได้ยาก

3. องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ความยั่งยืน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หรือกลับมาจากความล้มเหลวได้รวดเร็ว กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทาย พัฒนาสิ่งที่มีอยู่ในโรงเรียนมีอยู่ให้ต่อยอดสู่ออนาคตได้ สามารถรักษาประสิทธิผลในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมของ BANI World ได้

3.2 ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแผนการ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง กล้าเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่จากครู บุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน และปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

3.3 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อนของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับความเชื่อมโยงและความต่อเนื่องกันของปัจจัยต่าง ๆ มองเห็นความสัมพันธ์กันระหว่างเหตุและผลที่เกิดขึ้น พิจารณาริบทภาพรวมที่ใหญ่ขึ้นได้ ทำนายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ระบุนโยบายที่เกิดขึ้น และลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาได้

3.4 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ เกิดความคิดใหม่อยู่ตลอดเวลา และมองหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ในสภาพแวดล้อมของ BANI World มีความสามารถสร้างนวัตกรรมที่ช่วยให้ครู บุคลากร และนักเรียนพัฒนาวิธีการเอาชนะความท้าทายแบบใหม่ และสามารถค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่และไม่เหมือนใครได้

3.5 ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการกับอารมณ์ของตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นใจ มีความเชื่อมั่นต่อครู และบุคลากรในโรงเรียน มีความฉลาดในการสื่อสารที่สามารถทำงานร่วมกับครู และบุคลากรในโรงเรียนได้ สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา

3.6 ความสามารถในการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในเรียนรู้อยู่เสมอ และปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่หรือการเปลี่ยนแปลง การค้นหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปประเด็นข้อมูลที่ได้รับ สามารถรับรู้ข้อมูลจากผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง และสามารถนำความรู้มาพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้

3.7 การตัดสินใจในสภาพการณ์ไม่แน่นอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่ โดยข้อมูลนั้นอาจไม่ครบถ้วนและกำกวม สามารถประเมินความเสี่ยงจากการตัดสินใจได้ มีความรอบคอบในการพิจารณาข้อมูลที่มีอยู่ประกอบการตัดสินใจ

3.8 ความร่วมมือและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความเข้าใจในข่าวสารที่ส่งออกไป มีการสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือจากการสื่อสารให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเกิดความน่าเชื่อถือ

3.9 การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพรวม คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต สามารถกำหนดแนวทางที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ภายใต้สภาพแวดล้อม BANI World และวางแผนการพัฒนากลยุทธ์ในระยะยาวของสถานศึกษาได้

3.10 การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการทำงานในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และช่วยในการตัดสินใจ

4. ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือสังเกตที่ใช้บ่งบอกถึงพฤติกรรมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนปิบูลอุปถัมภ์ 1126 ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีสถานศึกษา จำนวน 52 แห่ง แบ่งเป็น 6 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สหวิทยาเขตนวมินทร์ สหวิทยาเขตรัชวิภา สหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ และ สหวิทยาเขตนวสินนครินทร์

6. แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ไปใช้ หมายถึง แนวปฏิบัติ กระบวนการ วิธีการ ที่ศึกษาหรือพัฒนาขึ้นจากการสัมภาษณ์ผู้รู้ชัดเกี่ยวกับการนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมุ่งศึกษา องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World และได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุค BANI World ในบริบทการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของยุค BANI World เป็นแนวคิดของ Jamais Cascio นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกาที่ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ โลกแบบ BANI จึงเป็นมากกว่าการอธิบายโลกทางกายภาพแบบ VUCA แต่ช่วยให้เรามองเห็นโลกที่กระทบต่ออารมณ์ของผู้คนด้วย เช่น ความหวั่น ความเครียด ความกังวล ความสับสน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมในการจัดการอย่างรอบด้านโลกแบบ BANI (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565) ประกอบไปด้วย

B : Brittle โลกที่เปราะบาง สิ่งต่าง ๆ ในโลกแบบ BANI ในวงการการศึกษาไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร โครงการ แผนงานจะมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากความผันผวนของโลกรอบด้าน แผนระยะยาวหรือแผนที่ไม่มีความยืดหยุ่นจึงอาจถูกรบกวนได้ตลอดเวลา

A : Anxious โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล เนื่องจากอะไรก็เกิดขึ้นได้ในโลกแบบ BANI จึงนำไปสู่ความลังเลไม่กล้าตัดสินใจ หากเกิดความผิดพลาดในการดำเนินงานบ่อยหรือประสบกับปัญหาซับซ้อนเกินกว่าจะรับมืออาจนำไปสู่สภาวะความสิ้นหวังของบุคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤต

N : Nonlinear โลกที่คาดเดายาก การคาดเดายากในโลกแบบ BANI เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง หมายถึง สาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กันและไม่สามารถคาดเดาแนวโน้มได้ สาเหตุเล็ก ๆ อาจจะนำไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดา

I : Incomprehensible โลกที่เข้าใจยาก การคาดการณ์อย่างทะลุปรุโปร่งหรือการวางแผนควบคุมให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามต้องการอาจจะทำได้ยากในโลกแบบ BANI เพราะมีความผันผวน พลิกผันอยู่ตลอดเวลา

ไทยโพสต์ (2565) กล่าวว่า สถานการณ์ในยุค BANI World เช่นนี้ ย่อมส่งผลกระทบไปทั่ววงการรวมถึงวงการศึกษาด้วย ได้แก่ ช่วงหลังวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เกิดสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในเด็กปฐมวัย ธุรกิจเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ประชาชนบางกลุ่มเข้าไม่ถึงเทคโนโลยี เข้าไม่ถึงข้อมูล ไม่มีทักษะดิจิทัล เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล รวมไปถึงสภาวะทางจิตใจของนักเรียน นักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษายุคหลังโควิดที่เปราะบางและเต็มไปด้วยความหวั่น เครียด วิตกกังวล เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเยาวชน ขณะเดียวกัน ลาติฟ ซูซานา (Suzana et al., 2021) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หรือ หัวหน้างานในระดับต่าง ๆ ล้วนมี

ความสำคัญ เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร ในขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล การพัฒนา และการปรับปรุงโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะต่าง ๆ ที่จะนำพาสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI จึงจำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ต่าง ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปรับตัวให้เหมาะสมทันต่อสภาพสังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจ มีความพร้อมในการรับมือกับทุกสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบัน และอนาคต

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดความหมายของสมรรถนะของ แมคเคลแลน (McClelland, 1973) เสนอแนวคิดเรื่อง สมรรถนะเป็นคนแรก โดยอธิบายสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง อธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็นง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้มากขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และฝึกฝน ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ ภาพลักษณ์ของตนเอง รวมถึงบทบาทที่แสดงออกในสังคม นับเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก นอกจากนี้ สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) ได้เสนอว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความสำเร็จประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงกว่ามาตรฐาน และ ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา นอกจากนี้ รัตตินันท์ ภิระวณิชย์กุล (2556) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ดังนั้นการมีความรู้และทักษะไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ เว้นแต่นำความรู้และทักษะนั้นมาประยุกต์ใช้กับงานทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีอย่างชัดเจน ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่ามาตรฐานจึงถือเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์การต้องการ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุค BANI World

ผู้วิจัยศึกษาจากบทความของ วริยาพัชร วรรณศรีสรกุล (2566) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World เนื่องจากโลกทุกวันนี้ซับซ้อนและจัดการได้ยากกว่าโลกที่เคยมีประสบการณ์ กลยุทธ์ วิธีการ และความสำเร็จในแบบเดิม ๆ อาจใช้ไม่ได้ในยุคนี้อีกต่อไป ความเปราะบางที่เกิดขึ้นกับทุกสิ่ง อาจทำให้เกิดความกังวลในทิศทางขององค์กร วิธีการบริหารงานที่เคยสร้างผลลัพธ์ ความซับซ้อนของสถานการณ์ บริบท และปัจจัยต่าง ๆ อาจทำให้คาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ยาก จนเกิดความสับสนในการวิเคราะห์ ความลังเล หรือแม้แต่มองข้ามตัดสินใจ นอกจากนี้ อนิรุทธิ์ ตูลสุข (2566) กล่าวว่า สถานศึกษานับว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพลเมืองประเทศ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องมีการปรับบทบาท วิธีคิด และกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นนั้นโดยเฉพาะบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบต่อความสำเร็จของสถานศึกษาหรือองค์กร ซึ่งวงจรสำคัญพื้นฐานที่จะต้องนำไปสู่การบริหารจัดการ เริ่มตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนางานต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรในทุกยุคสมัยจะต้องบริหารและกำกับทิศทางให้กับองค์กรเนื่องจากการบริหารงานในโลกที่เต็มไปด้วยความเปราะบางและวิตกกังวลทั้งในระดับผู้บริหารและปฏิบัติกร รวมถึงเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความสมดุลของสองด้าน คือ ความสมดุลด้านทิศทางองค์กร ระหว่าง Growth (การเติบโต) และ Stability (ความมีเสถียรภาพ) เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนในระยะยาวความสมดุลด้านคน ระหว่าง Productivity (ผลผลิต) และ Engagement (คน) เพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญ ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆที่จะนำพาให้หน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีคุณภาพ และ เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลียยา บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวอย่างยืดหยุ่นตามความต้องการและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของนักเรียน ครู และสังคมโดยรวม ควรสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทดลอง และการทำงานร่วมกัน สิ่งสำคัญคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ครูและนักเรียนสามารถสำรวจแนวคิดใหม่ ๆ แบ่งปันความรู้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการปฏิบัติทางการศึกษา มีการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา ความ

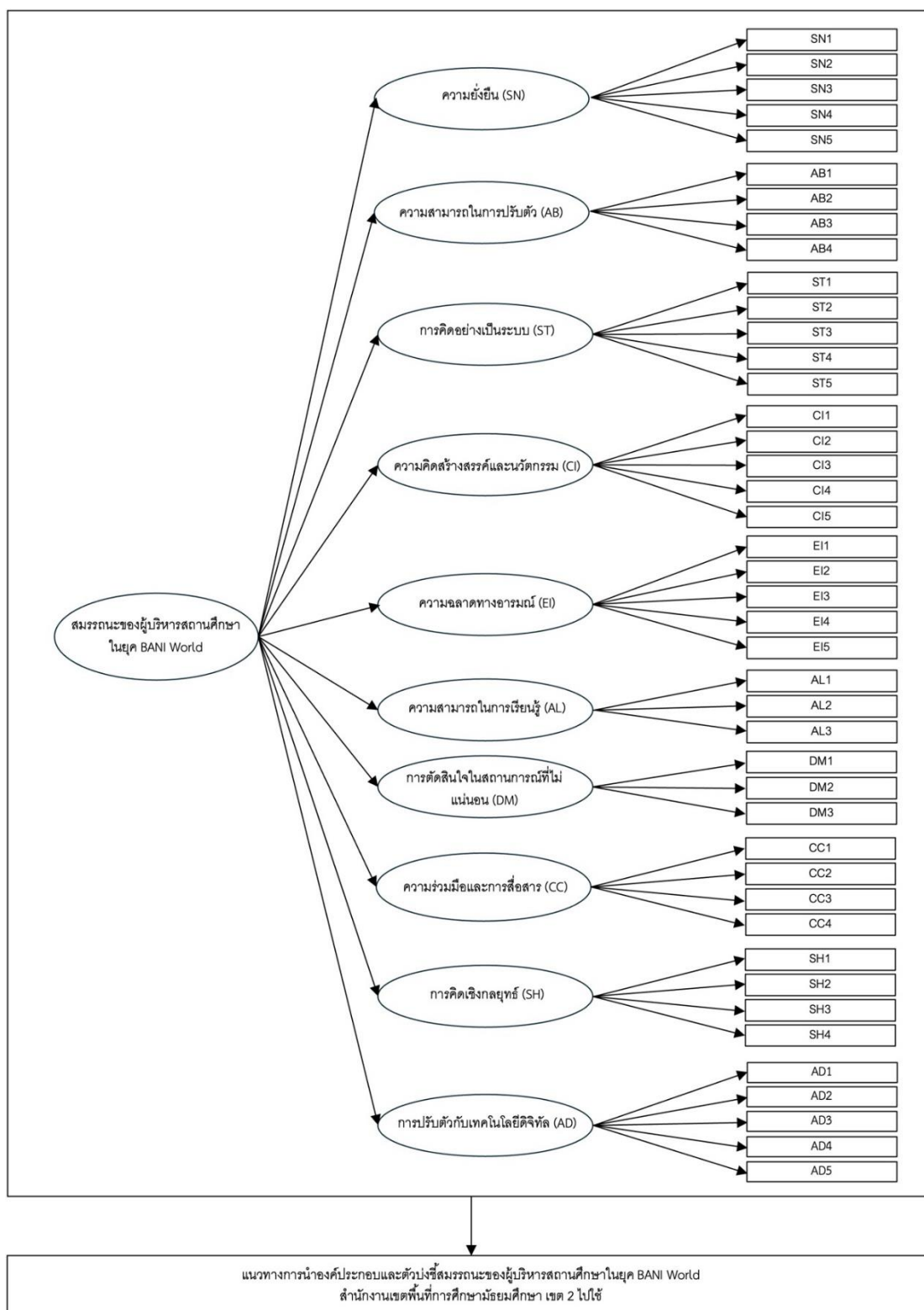
ร่วมมือและการเป็นพันธมิตรระหว่างสถาบันการศึกษา อุตสาหกรรม หน่วยงานรัฐบาล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาการศึกษาอย่างนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทรัพยากร และความเชี่ยวชาญทำให้สามารถสร้างระบบนิเวศที่เข้มแข็งซึ่งสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสในสภาพแวดล้อม BANI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความเปิดกว้างต่อแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ จะทำให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของสังคมได้สำเร็จและมอบการศึกษาคุณภาพที่นักเรียนต้องการเพื่อปรับตัวได้สำเร็จในอนาคต

องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุค BANI World

ผู้วิจัยศึกษาจากบทความของ วอล์คเกอร์ และ ลอยด์วอล์คเกอร์ (Walker & Lloyd-Walker, 2019) ได้สำรวจลักษณะเฉพาะของงานผู้จัดการในปี 2030 และระบุชุดของความรู้พื้นฐาน ทักษะ คุณลักษณะ และปฏิบัติการที่ผู้บริหารจะต้องการในทางเทคนิคและเสมือนจริง ดังนี้ 1) การคิดแบบกลยุทธ์ชัดเจนและมองโลกในมุมมองรวม 2) การค้นหานวัตกรรม 3) การคิดแบบแยกส่วนและองค์รวม 4) ผู้นำและผู้ตามแบบที่ปรับตัวได้ 5) ทักษะการสื่อสารแบบไตร่ตรองและเห็นอกเห็นใจ 6) ทักษะทางเทคโนโลยี 7) ความมั่นคงและการปรับตัว 8) ความฉลาดทางอารมณ์ (ความสามารถในการสื่อสาร) 9) การคิดอย่างเป็นระบบ (ทักษะทางเทคนิค) จากบทความของ มาร์เนวิก และ มาร์เนวิก (Marnewick & Marnewick, 2020) ในยุคของการปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีความต้องการหลักสำหรับการทำงานและการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสมรรถนะทางเทคโนโลยี จึงได้พัฒนาสมมติฐานนี้และระบุว่าหนึ่งในความสามารถหลักในอุตสาหกรรม 4.0 คือการทักษะดิจิทัล และความสามารถหลักของผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีในยุคของอุตสาหกรรม 4.0 คือ 1) การสร้างความรับรู้ 2) การคิดใหม่และการคิดอย่างเป็นระบบ 3) การแก้ปัญหาที่ไม่มีโครงสร้าง 4) การคิดวิจารณ์ 5) การคิดออกแบบ/ความคิดสร้างสรรค์ 6) การเป็นผู้นำและการบริหารโครงการ 7) ความสามารถทางดิจิทัล 8) ความฉลาดทางอารมณ์ และ 9) ความฉลาดทางสังคม นอกจากนี้ Workplace 2025 (2020) รายงานการวิจัยของผู้นำของบริษัทที่ทันสมัย 4,000 คน พบว่ามีสมรรถนะ 5 อย่างที่ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมีดังนี้ 1) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น 2) การใช้เทคโนโลยี เทคโนโลยีนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำ 3) ความสามารถในการส่งเสริมความร่วมมือ 4) ความสามารถในการกระตุ้นนวัตกรรม และ 5) ความสามารถในการจัดการความเสี่ยง และ เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (S. Bushuyev et al., 2023) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีสำหรับการสร้างแบบจำลองของสิ่งแวดล้อมในการพัฒนานวัตกรรมของระบบการศึกษา พบว่าแบบจำลองของ BANI ให้

ความสำคัญเกี่ยวกับลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน ดังนั้นในการบริหารงานผู้บริหารในสภาพแวดล้อมของ BANI ควรมีสมรรถนะที่จำเป็น 10 ด้าน ดังนี้ 1) ความยั่งยืน 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) ความสามารถในการเรียนรู้ 7) การตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน 8) ความร่วมมือและการสื่อสาร 9) การคิดเชิงกลยุทธ์ และ 10) การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

จากองค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค BANI World ผู้วิจัยสนใจศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (S. Bushuyev et al., 2023) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่อธิบายสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพแวดล้อมของ BANI ไว้โดยละเอียด และเป็นแนวคิดที่มีความสากล ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยั่งยืน 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) ความสามารถในการเรียนรู้ 7) การตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน 8) ความร่วมมือและการสื่อสาร 9) การคิดเชิงกลยุทธ์ และ 10) การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และได้ศึกษาตัวบ่งชี้จากแนวคิดของ เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (S. Bushuyev et al., 2023) ประกอบด้วย 43 ตัวบ่งชี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในกรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้าและตัวบ่งชี้สมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนองค์ประกอบ ดังนี้

1. SN สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความยั่งยืน

- SN1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง
- SN2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 2 การปรับตัวกลับมาจากความล้มเหลวได้ รวดเร็ว
- SN3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 3 การเผชิญหน้ากับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ
- SN4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 4 การพัฒนาสิ่งที่ในโรงเรียนมีอยู่ให้ต่อยอดสู่อนาคต
- SN5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 5 การสามารถรักษาประสิทธิผลในการทำงาน

2. AB สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัว

- AB1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 6 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแผนการ
เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง
- AB2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 7 ความกล้าเปิดรับการเปลี่ยนแปลง
- AB3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 8 การยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่
- AB4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 9 การปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

3. ST สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความคิดอย่างเป็นระบบ

- ST1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 10 ความสามารถในการเข้าระบบที่ซับซ้อน
- ST2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 11 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อน
- ST3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 12 ความสามารถรับรู้ความเชื่อมโยงและความต่อเนื่องกัน
ของปัจจัยต่าง ๆ
- ST4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 13 การทำนายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ
- ST5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 14 ความสามารถลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาได้

4. CI สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

- CI1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 15 ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์
- CI2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 16 การมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- CI3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 17 ความสามารถสร้างนวัตกรรม
- CI4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 18 การใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ
- CI5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 19 การค้นหาวិธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่

5. EI สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์

- EI1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 20 ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ
- EI2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 21 การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง
- EI3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 22 ความเห็นใจต่อครู และบุคลากรในโรงเรียน
- EI4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 23 ความสามารถทำงานร่วมกับครู และบุคลากรในโรงเรียนได้
- EI5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 24 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา

6. AL สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความสามารถในการเรียนรู้

- AL1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 25 ความสม่ำเสมอในการเรียนรู้
- AL2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 26 การปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่หรือการเปลี่ยนแปลง
- AL3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 27 การค้นหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ
- AL4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 28 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปประเด็นข้อมูลที่ได้รับ

7. DM สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

- DM1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 29 ความสามารถในการตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่
- DM2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 30 การสามารถประเมินความเสี่ยงจากการตัดสินใจ
- DM3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 31 ความรอบคอบในการพิจารณาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ

8. CC สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความร่วมมือและการสื่อสาร

- CC1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 32 ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- CC2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 33 ความสามารถในการสื่อสาร
- CC3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 34 การสร้างร่วมมือในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- CC4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 35 การสร้างความร่วมมือจากการสื่อสารให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียน

9. SH สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความคิดเชิงกลยุทธ์

- SH1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 36 ความสามารถในการมองภาพรวม

- SH2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 37 การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
- SH3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 38 การกำหนดแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
- SH4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 39 การวางแผนพัฒนากลยุทธ์ในระยะยาว
10. AD สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบการปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
- AD1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 40 การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน
- AD2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 41 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร
- AD3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 42 การรู้เทคโนโลยีดิจิทัล
- AD4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 43 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- AD5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 44 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการตัดสินใจ

สมมติฐานการวิจัย

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอในหัวข้อสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะ
 - 3.2 ความหมายของสมรรถนะ
 - 3.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 3.4 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.5 ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.6 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.7 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวคิดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World
 - 4.1 แนวคิด/บริบทของ BANI World
 - 4.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในยุค BANI World
 - 4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World
5. แนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
 - 5.1 แนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 5.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 5.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 5.4 ข้อตกลงเบื้องต้นและการวิเคราะห์องค์ประกอบ

5.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

5.6 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567) สามารถสรุปข้อมูลพื้นฐาน ได้ดังนี้

บริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีบริบททั่วไป ดังนี้

ที่ตั้งและอาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ทิศใต้	ติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการ ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับจังหวัดนนทบุรี ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต

**เขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 27 เขต ดังนี้**

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. เขตคลองสามวา | 2. เขตคันนายาว |
| 3. เขตจตุจักร | 4. เขตดอนเมือง |
| 5. เขตบางกะปิ | 6. เขตบางเขน |
| 7. เขตบึงกุ่ม | 8. เขตประเวศ |
| 9. เขตมีนบุรี | 10. เขตลาดกระบัง |
| 11. เขตลาดพร้าว | 12. เขตวังทองหลาง |
| 13. เขตสวนหลวง | 14. เขตสะพานสูง |
| 15. เขตสายไหม | 16. เขตหนองจอก |
| 17. เขตหลักสี่ | 18. เขตห้วยขวาง |
| 19. เขตคลองเตย | 20. เขตดินแดง |
| 21. เขตบางคอแหลม | 22. เขตบางนา |
| 23. เขตบางรัก | 24. เขตพระโขนง |
| 25. เขตยานนาวา | 26. เขตวัฒนา |
| 27. เขตสาทร | |

วิสัยทัศน์

“ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ อย่างมีคุณภาพ มีเป้าหมาย และมีความสุข”

พันธกิจ

- ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21
- พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
- พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับ ศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัย จากภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

รายละเอียดประกอบกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

1. ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาขั้นบังคับ
2. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ
4. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมทางการศึกษาและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
5. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรัก ในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู
4. สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการจัดสรรทรัพยากรโดยเฉพาะอัตรากำลังและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท

5. สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุก

รูปแบบ

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

2. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยและสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่โรคอุบัติซ้ำ

3. สถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สถานศึกษา ได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน

นโยบายและจุดเน้น

1. ปลูกฝังความรักในสถาบันของชาติ และขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. พัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตยสู่ห้องเรียนวิถีใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

3. ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามแนวคิดพหุปัญญา อย่างมีความสุข และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม

4. ส่งเสริมและพัฒนาการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาความสามารถด้านการอ่านและตามแนวทางการประเมิน PISA

5. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้มีจิตอาสาและสร้างภาวะผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียนในโรงเรียน ให้เป็นพลเมืองที่ดีและแสดงออกด้านประชาธิปไตย อย่างสร้างสรรค์

6. ส่งเสริม นิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ให้เด็กที่มีความจำเป็น พิเศษเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส โดยบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายทุกภาคส่วน

7. ส่งเสริม และพัฒนาการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและความเป็นเลิศตามพหุ ปัญญาและ Soft Power อย่างเต็มศักยภาพ

8. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา ให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

9. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพที่หลากหลายสู่ การมีงานทำและเหมาะสมตามศักยภาพ

10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐาน วิชาชีพ

จำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ดูแลรับผิดชอบการจัดการ การศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 52 โรงเรียน ผู้บริหาร รวมทั้งสิ้น 225 คน แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน 52 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 163 คน จำนวนครูทั้งสิ้น 5,570 คน และจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 118,534 คน ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดและจำนวนนักเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	1 – 499	2
ขนาดกลาง	500 – 1,499	6
ขนาดใหญ่	1,500 – 2,499	22
ขนาดใหญ่พิเศษ	2,500 ขึ้นไป	22
รวม		52

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567, มิถุนายน) ระบบ BIG DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ตาราง 2 แสดงโรงเรียน จำนวนครูและจำนวนนักเรียน

โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
สหวิทยาเขตวชิรบุรพา		
นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	134	2,824
นวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา	102	2,153
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุวรรณภูมิ	116	2,561
เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	137	2,856
เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	139	3,004
พรตพิทยพยัต	138	2,965
มัธยมวัดหนองจอก	125	2,754
รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	102	2,304
บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนีย์) ๔	73	1,573
เตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์	77	1,628
สหวิทยาเขตรัชวิภา		
ฤทธิยะวรรณาลัย	175	3,799
หอวัง	169	3,528
สารวิทยา	138	2,965
ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	120	2,409
ฤทธิยะวรรณาลัย ๒	119	2,558
รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	109	2,338
สีกัน (พัฒนานันทอุบลภัฏ)	91	2,165
ราชวินิตบางเขน	88	2,020
ดอนเมืองจตุรจินดา	61	1,093
สหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ		
บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนีย์)	188	3,937
บางกะปิ	146	3,136
มัธยมวัดบึงทองหลาง	69	1,583

ตาราง 2 (ต่อ)

โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
สหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ (ต่อ)		
เทพลילה	87	1,897
สุขุมวิทพันธุ์อุปถัมภ์	52	1,167
นวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา	102	2,153
จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	37	671
เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าฯ กุญนที	43	948
สหวิทยาเขตนวมินทร์		
นวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย	121	2,643
บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนีย์) ๒	171	3,659
สตรีวิทยา ๒ ๙	192	3,971
เศรษฐบุตรบำเพ็ญ	153	3,203
นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒	114	2,468
นวมินทราชินูทิศ กรุงเทพมหานคร	111	2,303
สตรีเศรษฐบุตรบำเพ็ญ	102	2,269
ลาดปลาเค้าพิทยาคม	73	1,619
สหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์		
วัดสุทธธีราราม	125	2,547
สุรศักดิ์มนตรี	131	2,766
สตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์	93	1,827
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	125	2,749
สตรีศรีสุริโยทัย	85	1,763
นนทรีวิทยา	72	1,432
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาวา	73	1,612
เจ้าพระยาวิทยาคม	14	233
พุทธจักรวิทยา	13	207

ตาราง 2 (ต่อ)

โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
สหวิทยาเขตนวสินนครินทร์		
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	189	4,040
วชิรธรรมสาริต	148	3,071
สิริรัตนาร	115	2,515
สายน้ำผึ้ง ฯ	110	2,400
ราชดำริ	104	2,251
ศรีพดมา	78	1,685
พระโขนงพิทยาลัย	74	1,610
มัธยมวัดธาตุทอง	69	1,602
ปทุมคงคา	80	1,253
รวม	5,570	118,534

2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้นิยามว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2547) ได้นิยามว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยและอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

นิวแมน และคณะ (Newman et al., 1977: 9) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ทำให้งานต่าง ๆ ในสถานศึกษาสำเร็จตาม วัตถุประสงค์โดยการกระทำร่วมกันมากกว่าของบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ประสานกิจกรรมซึ่งผู้อื่นกระทำมากกว่า เป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง

ถวิล อรัญเวศ (2560) ให้นิยามว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในทางการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะ ในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด

ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแล ควบคุม และจัดการ ให้สถานศึกษาดำเนินงานทั้งปวงอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและ เยาวชนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และภารกิจที่กำหนดไว้

อรณิชา ทศตา (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรสำคัญที่มี อิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารคุณภาพของสถานศึกษา ที่อาจเกิดได้ทั้งความสำเร็จหรือความ ล้มเหลว ในการบริหารสถานศึกษาได้

เอกชัย แต้บสวัสดิ์ และ นันทยา น้อยจันทร์ (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารการดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตาม จุดมุ่งหมายการศึกษาหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

วรชยา ลาบุญ (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของ สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารงานให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์นโยบายที่วางไว้

2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ไฮแมน วิลเลียม และคอนเนอร์ (Haiman, 1985) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานและคุณสมบัติ ด้านอื่น ๆ อีกหลาย ด้านจึงจะทำให้บริหารงานบังเกิดผลดีต่อทุกฝ่ายผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาด ความสามารถย่อม ขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชา ในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใส จากผู้ร่วมงาน และบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ เป้าหมายตาม วัตถุประสงค์

เบส (Bass, 1998) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะเป็นผู้นำที่ต้อง รับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมดในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธีระ รุญเจริญ (2545) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้บริหาร ต้องมีความรวดเร็วในการ เปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีก่อให้เกิดความสลับซับซ้อนและปัญหา อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ในการดำเนินงานในสถานการณดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์

ความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม จริยธรรม จึงทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่คาดหวัง

เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมาก เพราะในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม มีการปฏิรูปการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพจึงจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เป็นผู้วางแผนระบบ การทำงานภายในโรงเรียนให้เป็นอย่างราบรื่นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ศิลปวิทยาการคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็นศูนย์รวมของความศรัทธาและความเลื่อมใสของผู้ร่วมงาน เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ มีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล พร้อมปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะเป็นผู้วางแผนระบบ นโยบายขององค์กร และเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

สมพิศ ให้งาม (2553) กำหนดบทบาทของผู้บริหารไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. ให้คำแนะนำ (directive) ผู้บริหารในลักษณะเช่นนี้จะเป็นผู้บอกหรือผู้สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ ไม่ได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจ
2. ให้การสนับสนุน (supportive) ผู้บริหารในกรณีนี้จะแสดงความเป็นกันเองให้ความสนใจเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย
3. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (participative) ผู้บริหารลักษณะนี้จะแสวงหาข้อคิดข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจ
4. มุ่งงาน (achievement oriented) ผู้บริหารลักษณะนี้จะมุ่งสู่ความสำเร็จของงานด้วยการกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ธร สุนทรายุทธ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการประสานงานให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานต่างๆสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีบำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ซึ่งโดยปกติแล้ววิชาชีพชั้นสูงมักมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ อาชีพนั้นต้องบริการแก่สังคมโดยไม่เข้าช้อนกับสาขาวิชาอื่น อาชีพนั้นต้องบริการแก่สังคมโดยวิธี

แห่งปัญญาอาชีพนั้นต้องมีความเป็นอิสระในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับอาชีพผู้ให้บริการหรือสมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงนั้นต้องได้รับการศึกษาระดับสูง ผู้ให้บริการวิชาชีพนั้นจะต้องมีความประพฤติจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และต้องมีองค์กรกลางที่จะสร้างสรรค์จรรยาบรรณความมั่นคงแห่งวิชาชีพของสมาชิก

ธีระ รุญเจริญ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นส่งเสริมให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จซึ่งบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 2. เป็นผู้นำในการบริหารยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 3. เป็นผู้นำด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
 4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ
 5. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน
 6. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตยโดยร่วมกันทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
 7. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาซึ่งเป็นเอกลักษณ์ขององค์การในการสร้างสรรค์
 8. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือทำ และร่วมรับผิดชอบเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
 9. เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 10. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ร่วมกัน

กนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในศตวรรษหน้าต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพการศึกษาและการจัดการบริหารให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง โดยมีศักยภาพดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความรับรู้ เข้าใจ และตีความต่อสัญญาณบอกเหตุใด ๆ ที่จะเข้ามาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างแม่นยำและถูกต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อสัญญาณ บอกเหตุดังกล่าวด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้ดี
2. ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่ก่อให้เกิดความร่วมมือและมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้น

3. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดี โดยต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมงาน (controller) หรือผู้คุมกฎ (gatekeeper) ไปสู่บทบาทใหม่ในฐานะผู้สนับสนุนหรือผู้เอื้ออำนวยด้านสารสนเทศมากขึ้นเป็นผู้นำการพัฒนาศักยภาพของครูและเป็นผู้ใช้วิธีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้แก่ผู้ร่วมงาน

4. ผู้บริหารต้องปรับปรุงกลยุทธการบริหารการจัดการ โดยยึดหลักการให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างกัน

5. ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายพันธมิตร (strategic networks) กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อประโยชน์ของความร่วมมือ การใช้ทรัพยากรร่วม และการเพิ่มความแข็งแกร่งทางวิชาการ การสร้างผลผลิตที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนมากขึ้น

ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565) ได้กล่าวว่า การบริหารงานในสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทเป็นผู้นำในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นรวมทั้งช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

จากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่ดี ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมงานเป็นผู้สอนงานและเป็นผู้ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุนในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ทรัพยากรบุคคล งบประมาณเพื่ออำนวยความสะดวกต่อครูผู้สอน และนำเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้น

2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ฮอยและมิสเคิล (Hoy & Miskel, 2001) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารตัดสินใจจะทำการหรือละเว้นการกระทำใด ๆ ถือเป็นความรับผิดชอบหลักของนักบริหารทุกคนและเป็นกระบวนการที่การตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติกระบวนการตัดสินใจจะไม่มีสิ้นสุดจนกว่าการตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติเป็นที่เรียบร้อยแล้วและเป็นการเลือกหนทางที่ดีที่สุดไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองคาดหวังไว้ ดังนั้นผู้ทำการตัดสินใจจึงต้องใช้ดุลยพินิจพิจารณาในทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ

2. คุณลักษณะด้านการจูงใจ คือ การจูงใจเป็นความพยายามซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ แก่บุคคลตามที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การต้องการ ความต้องการของบุคคลความสำเร็จของงานความต้องการในพลังอำนาจและคุณงามความดี

3. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษา ให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถบุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

4. คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ คือ สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจเมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำหรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งอันควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดียอมยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิขณะเดียวกัน เมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้ว และ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติก็ต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

5. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกัน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม เป็นการติดต่อ พูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างสงบสุขและเป็นกระบวนการบริหารการครองใจ คน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีความสุขในการทำงานสามารถตอบสนองตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานโดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้ประมวล คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดและบริหารการศึกษาตามแนว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา

- 1.1 มีความรู้ทางวิชาการ
- 1.2 มีความรู้วิชาเฉพาะ
- 1.3 มีความรู้วิชาชีพ
- 1.4 มีความรู้เรื่องการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย
- 1.5 รู้กฎเกณฑ์และวินัยของสังคม
- 1.6 มีปฏิภาณไหวพริบดี

1.7 ทนต่อเหตุการณ์

1.8 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.9 เป็นผู้มีการตัดสินใจปัญหาที่ดี

1.10 เป็นผู้วิสัยทัศน์

1.11 มีความสามารถในการสื่อสาร

1.12 มีความพร้อมและเข้าใจต่อเหตุการณ์

1.13 เป็นผู้บริหารและจัดการที่ดี

1.14 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม

1.15 มีความเข้าใจในศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

1.16 เป็นผู้ตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ

1.17 เป็นนักอุดมคติหรือเป็นผู้มีอุดมการณ์

2. คุณลักษณะทางกาย

2.1 เป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรง

2.2 ร่างกายสง่าผ่าเผย

2.3 เป็นผู้มีความอดทน

2.4 เป็นผู้มีความสามารถทำงานได้นานโดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย

2.5 มีความเด็ดขาดเด็ดเดี่ยวมั่นคงอดทน

3. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ

3.1 ความทะเยอทะยาน

3.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง

3.3 ความซื่อสัตย์

3.4 ความมานะ

3.5 มีจินตนาการ

3.6 ตื่นตัวอยู่เสมอ

3.7 มีจริยธรรม

3.8 มีน้ำใจเยือกเย็น

3.9 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์

3.10 มีความรับผิดชอบ

3.11 ความคล่องแคล่วว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ

3.12 รู้จักสร้าง และระวังรักษาบุคลิกภาพของตนอยู่เสมอ

4. คุณลักษณะด้านการงาน

4.1 ปฏิบัติกิจกรรมด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

4.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนา

บุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

4.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้ศึกษาปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ

4.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติจนเกิดผลดี

4.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็น

ลำดับ

4.6 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4.7 รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

4.8 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นได้อย่างสร้างสรรค์

4.9 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

4.10 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

4.11 สร้างโอกาสในการพัฒนาในทุกสถานการณ์

5. คุณลักษณะทางสังคม

5.1 มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

5.2 เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ

5.3 เป็นผู้มีความรู้ทางสังคมดี

5.4 สามารถที่จะร่วมงานกับผู้อื่น

5.5 มีน้ำใจและถ่อมตน

5.6 มีความแนบเนียน

5.7 มีความยุติธรรม

5.8 ให้ผู้น้อยพบปะได้ง่าย

5.9 กินง่ายอยู่ง่ายไม่ถือตัวเข้ากับคนทุกชั้นได้

5.10 ชมนคนเป็นและขยันหม

5.11 ละเว้นการประพฤตชั่ว

5.12 เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม

5.13 เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร

5.14 สร้างบริหารและร่วมงานด้วยหลักการที่ดี

5.15 ความเป็นผู้ใหญ่มีใจกว้าง

ถวิล อรัญเวศ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารมืออาชีพควรมีคุณลักษณะดัง ต่อไปนี้

1. กล้าตัดสินใจการตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหารต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนสุขุม รอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ ไม่ด่วนเชื่อแต่ต้องมีความรอบคอบโดยอาศัยข้อมูลจากหลายส่วนที่เป็นปัจจุบันประกอบการตัดสินใจ

2. ไวต่อข้อมูล นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นคนที่ยืดหยุ่น ไวต่อข้อมูลหรือ การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอโดยสามารถสืบค้นจากอินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์ต่าง ๆ

3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและวางแผนหาแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาในอนาคตได้เป็นอย่างดี

4. สื่อสัจย์และสร้างสรรค์ผลงานนอกจากความซื่อสัตย์ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สำคัญประการหนึ่งแล้ว นักบริหารยังจะต้องพยายามสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นอยู่เสมอและนำมาเผยแพร่ผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และเว็บไซต์

5. ประสานสัมพันธ์ นักบริหารต้องเป็นบุคคลที่ประสานงานกับหน่วยงาน องค์กร หรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้อย่างสันติวิธีโดยอาศัยหลักการปรองดองและสมานฉันท์เป็นบรรทัดฐาน

6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ ผู้บริหารจะต้องคิดหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวปฏิบัติ ที่เป็นเลิศเพื่อใช้ในการบริหารงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

7. จูงใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อโน้มน้าวหรือจูงใจ เพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผล การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัล หรือปูนบำเหน็จความดี ความชอบแต่ละคนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเสมอภาคและทั่วถึง

8. ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารจะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรคที่กำลังเผชิญและพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหา และไม่หมกหมมปัญหาไว้ให้พอกพูนขึ้นเรื่อย ๆ

9. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ ผู้บริหารจะต้องรู้จักยืดหยุ่นและอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไปต้องดำเนินการในทางสายกลางตามแนวทางพระพุทธศาสนา แต่บางครั้งต้องมีความเด็ดขาดและฉับไวเพื่อจัดการกับปัญหาให้หมดสิ้นไปอย่างรวดเร็ว

10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องบริหารงานโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุก ๆ ฝ่ายโดยให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิดร่วมวางแผนร่วมดำเนินการร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ

ปิยนัฐ วงศ์เครือศรี (2562) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้นำองค์การ หมายถึง ผู้นำโดยทั่วไปจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งนับได้ว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้นำในการกำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่สอดคล้องกับบทบาทและพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้นำและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์การหรือหน่วยงานเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์การให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ตามที่ต้องการ

จันทิมา ใจซื่อ (2566) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคเน็กซ์นอร์มัล หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบวิถีชีวิตปกติถัดไป ที่มีการนำเอาแพลตฟอร์ม และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา

จากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นดังนี้ กล่าวตัดสินใจ รู้จักยืดหยุ่น ปรับตัวตามสถานการณ์ มีความอดทน อดกลั้นต่อปัญหา มีไหวพริบ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีทักษะการพูด และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) เสนอแนวคิดเรื่อง สมรรถนะเป็นคนแรก เขาได้อธิบายสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง อธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็นง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และฝึกฝน ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ

ภาพลักษณ์ของตนเอง รวมถึงบทบาทที่แสดงออกในสังคม นับเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก

หลักการตามแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self - concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น



ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)

ที่มา : วารสารข้าราชการ (ออนไลน์)

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ

(ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตได้ง่าย

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้ และสามารถทำได้อย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะการขับรถ เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการแนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง ส่วนที่อยู่ใต้น้ำสังเกตเห็นได้ยาก
3. บทบาททางสังคม (Social image) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น
4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตนเอง (Self-image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลมองตนเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น
5. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น
6. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อการกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

แต่เห็นได้ว่าจากองค์ประกอบของสมรรถนะที่กล่าวมาทั้งหมด เรามักจะสังเกตเห็นได้เพียง 2 ส่วน ที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น อีก 4 ส่วน ที่อยู่ใต้น้ำมันค่อนข้างเป็นเล็กลงยากที่จะรับรู้ เพราะอาจจะต้องใช้เวลานานแต่ละคนมีความแตกต่างกันอีก ดังนั้นการเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถนะจึงไม่ได้หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบในเรื่องใด

บอยัตซีส (Boyatzis, 1982) เป็นผู้ผลักดันให้แนวคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามาอยู่ในสาขาวิชาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยให้คำจำกัดความของสมรรถนะไว้ค่อนข้างกว้าง คือ คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง 1) แรงขับ บุคลิกที่ค่อนข้างถึงถาวร 2) ทักษะ บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง 3) องค์ความรู้ ที่คนต่าง ๆ ต้องนำมาใช้” งานวิจัยของเขาได้แสดงให้เห็นว่า การใช้เครื่องมือในการคัดเลือกที่ไม่เหมาะสม จะทำให้ได้คนที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับที่ต้องการมาทำงาน และจะทำให้คุณลักษณะอื่นที่ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งโมเดลของผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการคือ

1. หน้าที่หรือภารกิจของผู้บริหาร

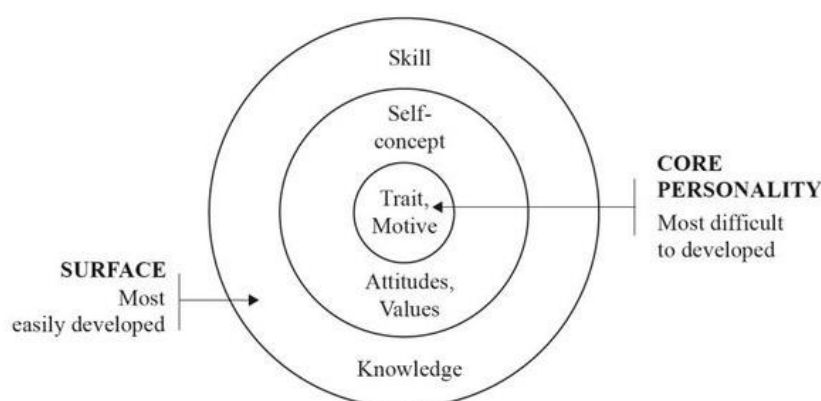
2. สภาพแวดล้อมขององค์กร

3. ความสามารถของบุคคล

ซึ่งจะวัดจากผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก โดยเขาได้แยกระดับของขีดความสามารถว่าถ้าเป็นความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งนั้นได้ ซึ่งจะเป็นความรู้ทั่วไปคุณลักษณะทั่วไป แต่ขีดความสามารถหรือคุณลักษณะที่จะทำให้บุคคลมีผลงานสูงกว่าหรือดีกว่าคนอื่นเรียกว่า สมรรถนะ

ไบยัตซิสได้เสนอรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลไว้ 12 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งประสิทธิภาพ 2) การทำงานเชิงรุก 3) ความสามารถในการวินิจฉัย 4) ความสามารถในการคำนึงถึงผลกระทบ 5) ความเชื่อมั่นในตัวเอง 6) ความสามารถในการนำเสนอด้วยวาจา 7) ความสามารถในการมองภาพรวม 8) ความสามารถในการใช้พลังอำนาจทางสังคม 9) ความสามารถในการบริหารกระบวนการกลุ่ม 10) ความสามารถในการรับรู้ 11) ความสามารถในการควบคุมตนเอง และ 12) ความอดทนและการปรับตัว

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) ได้เสนอว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงกว่ามาตรฐาน



ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

ที่มา : Shaw Chiang Wong (ออนไลน์)

จากภาพประกอบ 3 ด้านสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการอธิบายได้ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริงซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่กำหนดทิศทางการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

2. แนวคิดของตนเอง (Self-concept) เรื่องเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง ซึ่งทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ได้ และจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น

3. ความรู้ (Knowledge) ขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ครอบครองอยู่

4. ทักษะ (Skill) ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านที่เกี่ยวข้องทางกายภาพ การใช้ความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ใช้ความรู้ กำหนดเหตุผล หรือการวางแผนการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

5. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) คุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล รวมไปถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

เฮลรีเกิล แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum, 2005) ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหารที่สำคัญไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. สมรรถนะในการสื่อสาร (Communication Competency) เป็นความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและการตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การเขียนได้ชัดเจน ตอบสนองวัตถุประสงค์และตรงประเด็นตามที่องค์กรต้องการ ด้วยการรับฟังและการแสดงออกของท่าทางที่สื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักการ เหตุผล และความถูกต้อง มีการจัดประชุมและนำเสนอข้อมูล โดยเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการที่เหมาะสม รวมถึงการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning and Administration Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้น โดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน มอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง และจัดลำดับความสำคัญของงาน สามารถจัดสรรทรัพยากรและบริหารการเงินและงบประมาณ รวมถึงการติดตามและประเมินผลโครงการ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด

3. สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ (Global Awareness Competency) ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ องค์การจำเป็นต้องใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ จากต่างประเทศมากขึ้น สามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลก

และผลกระทบต่อโลกที่มีต่อการเมือง เศรษฐกิจและสังคม มีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์

4. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกแต่ละคนอย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

5. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรและปรับโครงสร้างของการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีความเข้าใจในภารกิจขององค์กรอย่างถ่องแท้ โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการ การควบคุมติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็นรูปธรรม

6. สมรรถนะในการบริหารตนเอง (Self-Management Competency) ผู้บริหารสามารถรู้จักตัวตนของตนเอง มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทুমเทและทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ อดทนกับอุปสรรค และสามารถพลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ต่อตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงสามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

จากแนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะ สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นความสามารถสำคัญที่บุคคลพึงมี โดยสมรรถนะมีทั้งส่วนที่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น ความรู้ ทักษะ และส่วนที่สังเกตเห็นได้ยาก เช่น ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ บทบาททางสังคม จึงสามารถเปรียบเทียบสมรรถนะได้กับภูเขาน้ำแข็งที่มีทั้งส่วนที่มองเห็นได้และมองไม่เห็น สมรรถนะอาจหมายถึงขีดความสามารถหรือคุณลักษณะที่จะทำให้บุคคลมีผลงานสูงกว่าหรือดีกว่าคนอื่น

3.2 ความหมายของสมรรถนะ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) กล่าวว่า สมรรถนะ คือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) กล่าวว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่นอาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อ่อนน้อมช่วยเหลือผู้อื่นแล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

รัตตินันท์ ภูริระวณิชกุล (2556) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่าสมรรถนะเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ดังนั้นการมีความรู้และทักษะไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ เว้นแต่นำความรู้และทักษะนั้นมาประยุกต์ใช้กับงานทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีอย่างชัดเจน ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่ามาตรฐานจึงถือเป็นสมรรถนะสมรรถนะเป็นพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการ

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดของบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานและปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน สร้างความแตกต่าง สร้างผลงานที่โดดเด่นในใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สัมพันธภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล การจัดการและความเป็นผู้นำ โดยการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จที่เกินกว่าขีดของจำกัดเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ทั้งกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่แต่ละบุคคลมีอยู่มีเพียงบางสิ่งบางอย่างเท่านั้นที่ปรากฏออกมาให้เห็นรู้และมีบางสิ่งบางอย่างที่ไม่ปรากฏออกมาหากมีเหตุการณ์หรือบางสิ่งบางอย่างมากระตุ้นก็จะแสดงสิ่งที่ซ่อนเร้นเอาไว้ออกมา และหากต้องการให้องค์การของตนเองบรรลุผลสำเร็จนั้นต้องพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคลในองค์การเป็นลำดับแรก จึงจะทำให้้องค์การประสบผลสำเร็จได้

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกมาเชิงพฤติกรรมเป็นผลมาจากประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างโดดเด่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กรเดียวกัน

จากความหมายของสมรรถนะข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกมา โดยเป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ จนเกิดเป็นความชำนาญ และสามารถนำสมรรถนะมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ภายใต้บริบท / เหตุการณ์ใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้เพิ่มขึ้น

3.3 ประเภทของสมรรถนะ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) ความสามารถเฉพาะตนของบุคคลนั้น หากบุคคลอื่นต้องการลอกเลียนแบบต้องใช้ความพยายามที่สูงมาก แสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ ทศนคติ อุปนิสัย และความเชื่อที่ทำให้บุคคลนั้นมีความโดดเด่นกว่ามากกว่าคนอื่นเช่น ความสามารถในการบริหารกลุ่มคนที่มีความเห็นต่างกันมาก ให้สามารถทำงานเป็นทีม แล้วประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) ความสามารถของบุคคลต่อตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ สามารถสร้างผลงานได้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพที่สูงกว่ามาตรฐานของตำแหน่งงานที่กำหนด เช่น นักบริหารการศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) เป็นความสามารถเฉพาะขององค์กรนั้นเท่านั้น เช่น โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เป็นโรงเรียนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ความสามารถสำคัญที่บุคคลพึงต้องมี ต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายของตำแหน่งงานที่ตั้งไว้ เช่น ครูผู้สอน มีหน้าที่หลักคือการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนด เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกัน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ครูผู้สอนเหมือนกัน แต่ตำแหน่งวิชาเอกต่างกัน ก็มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในวิชา หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เป็นต้น

ณรงศ์วิทย์ แสนทอง (2550) แบ่งประเภทของสมรรถนะ competency ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท เช่นกัน คือ

1. core competency คือ บุคลิกลักษณะของคนที่จะทำจนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. job competency คือ บุคลิกลักษณะของคนที่จะทำจนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. personal competency คือ บุคลิกลักษณะของคนที่จะทำจนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยกับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักเรียกว่า personal competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) จัดประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. สมรรถนะหลัก ได้แก่

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)
- 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Expertise)
- 1.4 การยึดมั่นหลักคุณธรรม และจริยธรรม (Integrity)
- 1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2. สมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่

- 2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)
- 2.2 ความเป็นผู้นำ (Leadership)
- 2.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategy)
- 2.4 ศักยภาพในการปรับเปลี่ยน (Modification)
- 2.5 คุณลักษณะในการควบคุมตนเอง (Self-control)
- 2.6 การมอบหมายงาน และการสอนงาน (Coaching)

3. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 3.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 3.2 การคิดรวบยอด (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 การรับรู้ความเข้าใจองค์กร (Organizational Awareness)
- 3.9 การปฏิบัติเชิงรุก (Proactiveness)
- 3.10 ตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการทำงาน (Concern for Order)
- 3.11 มีความมั่นใจในตนเอง (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)

จากประเภทของสมรรถนะข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สามารถแบ่งออกได้เป็น ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรมี ซึ่งสมรรถนะนี้จะเพิ่มตามตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับ สะท้อนให้เห็นได้จากความรู้ ทักษะ และความสามารถ 2) สมรรถนะส่วนบุคคล เป็นบุคลิกที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติหรือความสามารถในด้านต่าง ๆ เป็นสมรรถนะที่ลอกเลียนแบบได้ยาก เปรียบเสมือนกับ ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

3.4 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์ (2556) กล่าวว่าสมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง ระดับของการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้เพื่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557) กล่าวว่าสมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ จากพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน อาจเกิดจากพรสวรรค์ หรือสร้างขึ้นได้โดยการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาสมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์กร เพราะสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ณรินทร์ แก้วบัวสา (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ขีดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของตนที่จะแสดงออกเป็นวิธีคิด และพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ เพื่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้านซึ่งผู้บริหารจะต้องอาศัยทั้งเทคนิควิธี และกระบวนการทางการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด หรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการฝึกอบรม และหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศนเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งสมรรถนะก็คือคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดของบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินงานและปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานสร้างความแตกต่าง สร้างผลงานที่โดดเด่นในใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สัมพันธภาพคุณลักษณะส่วนบุคคล การจัดการและความเป็นผู้นำ โดยการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จที่เกินกว่าขีดของจำกัด เป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ทั้งกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรม และจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

เกรียงไกร แสนสุข (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการด้าน คุณลักษณะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกัน จนทำให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลงาน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ และ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถ บุคลิกที่แสดงให้เห็นออกมาในเชิงพฤติกรรม ซึ่งเกิดได้จาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่จะเพิ่มพูนขึ้นตามตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ได้รับ สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงาน สมรรถนะจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้มีการสร้างผลงานที่โดดเด่น การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

3.5 ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552) ได้กล่าวว่า ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ คุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ ทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะให้เหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ มีภาวะผู้นำ เข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์ โรงเรียน การจัดเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น

อุไร สุขชัย (2555) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องวางแผน ต้องตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สร้างผลงานเป็นหลัก รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเอง และสร้างสัมพันธภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งต้องเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารการจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญและมีอำนาจสูงสุดเพราะเป็นผู้เปลี่ยนแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ จึงต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ กล่าวคือ ต้องมี 1) ความรู้: ความรู้เฉพาะด้านของผู้บริหาร เช่น ความรู้ด้านการบริหาร การศึกษา ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี และสารสนเทศ เป็นต้น 2) ทักษะ: สิ่งที่ผู้บริหารทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะทักษะสำหรับการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการเป็นผู้นำระดับโลก ความสามารถในการบริหารเวลาและความใส่ใจ เป็นต้น แบ่งเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านการบริหารจัดการ และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล: บุคลิกลักษณะ ประจำตัวที่ติดตัวมาและไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบสมรรถนะทั้ง 3 กลุ่มนี้เป็นลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีผลการบริหารงานโรงเรียนที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน

จิระ งามศิลป์ (2557) ได้ศึกษา พบว่า หนึ่งในสามด้านของการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาคือสมรรถนะ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ช่วยในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจึงเป็นผลมาจากสมรรถนะของผู้บริหารที่สามารถดำเนินการร่วมกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่วาง

ไว้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องหมั่นเพิ่มพูนสมรรถนะที่ต้องมีอยู่ให้เพิ่มขึ้น และดึงสมรรถนะของมาจากตัว
ของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น

3.6 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

เอตเคน (Aitken et al., 2015) ร่วมกับสำนักงานดิเอ็ดดูเคชันรีวิว (The Education Review Office) ประเทศนิวซีแลนด์สรุปสมรรถนะที่สำคัญที่ต้องการในตำแหน่งผู้บริหาร
สถานศึกษาประกอบด้วยซึ่งจำแนกได้ 5 ประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ 1) สติปัญญา (Intellectual) 2) การบริหารจัดการ (Management) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) 4) การปรับตัว (Adaptability) 5) ความเป็นมืออาชีพ (Professional /Technical)

ปฐมสุข สีลาดเลา (2552) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการ
ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำ 2) การวางแผน
กลยุทธ์ 3) การสื่อสาร 4) การทำงานเป็นทีม 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การตัดสินใจ 7) การมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้กำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการ
สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการในการบริการตามรูปแบบ (mode) จำนวน 8 สมรรถนะหลัก คือ

1. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organization Awareness) คือ ความ
เข้าใจความสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่
เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้
บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่า นโยบายภาครัฐ การเมือง เศรษฐกิจ
สังคม เทคโนโลยี เป็นต้น ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีผลต่อองค์กรและ
ภารกิจที่ตนปฏิบัติงานอยู่

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) คือ การแสดงออกหรือ
ยอมรับความคิดเห็นหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ
อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ภายใต้
สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คือ ความสนใจใฝ่รู้เพื่อสังคม
พัฒนาศักยภาพความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการด้วยการศึกษา
ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิง
วิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. คุณธรรมจริยธรรม (Moral and Integrity) คือ การประพฤติปฏิบัติและครองตน ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตนทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพราชการ

5. การมุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายความว่าความรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่โดดเด่นและท้าทาย

6. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์การ มีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม ไม่ใช่ในฐานะหัวหน้าทีม

7. จิตมุ่งบริการ (Service Mind) คือ ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐ

8. มนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) คือ การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การเพื่อเป้าหมายและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน และเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล หน่วยงานและองค์การ

เทียน ทองแก้ว (2558) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูปโดยการวิเคราะห์และการแสวงหาคุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหาร 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) หมายถึง ความสามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผสมผสานเป้าหมายสำคัญของโครงการและกิจกรรมที่มีการจัดลำดับก่อนหลังตามค่านิยมและปัจจัยอื่น ๆ มีความสมดุลในการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงการให้บริการต่อลูกค้าตามลักษณะของงานในจุดเน้นที่ต้องการที่มีลักษณะกระชับมั่นคง แม้ว่าจะต้องอยู่ในภาวะการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ

2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Driven) หมายถึง ความสามารถที่มุ่งมั่นในความรับผิดชอบและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้มีการตัดสินใจได้ตามเวลาและมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการนำไปใช้ รวมทั้งการประเมินผลโครงการและนโยบาย ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์

3. ศักยภาพในการเป็นผู้นำ (Leading People Driven) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดและมียุทธศาสตร์เพื่อใช้ศักยภาพของพนักงานและส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้ตรงกับวิสัยทัศน์ขององค์การ ภารกิจ และเป้าหมาย ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดศักยภาพในการเป็นผู้นำ

4. การติดต่อสื่อสาร (Building Communication) หมายถึง ความสามารถในการอธิบายการให้แนวทางและการให้ข้อเท็จจริง และแนวคิดต่าง ๆ ในลักษณะที่เชื่อถือได้ มีความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายทางวิชาชีพให้กว้างไปสู่องค์กรอื่น ๆ และการรู้ถึงการเมืองทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์การ ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การสร้างเข้าใจการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการเจรจากับบุคคลและกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์กรและส่วนที่เกี่ยวข้อง

5. เฉียบคมทางการบริหาร (Business Acumen) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรข้อมูล ในลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากสาธารณะและเกิดความสำเร็จตามภารกิจขององค์การ โดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับการตัดสินใจ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความเฉียบคมในการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กำหนดสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา

ด้านที่ 3 ผลงานทางวิชาการ

การพิจารณาองค์ประกอบ ในด้านที่ 1 และด้านที่ 2 พิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะ และมีผลลัพธ์การบริหาร และการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น จำนวน 1 เล่ม การพิจารณาผลงานตามองค์ประกอบ ด้านที่ 3 พิจารณาตามตำแหน่ง

จากองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีสมรรถนะ ดังนี้ การเป็นผู้นำ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี การบริหารจัดการองค์กร มนุษยสัมพันธ์ การใช้นวัตกรรม และมีคุณธรรมจริยธรรม

3.7 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในภาครัฐ เพื่อนำมาใช้ในการสรรหาผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสมรรถนะของนักบริหารระดับสูงดังกล่าว ประกอบด้วย สมรรถนะหลักทางการบริหาร 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารคน ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1.1 การประสานสัมพันธ์ (Collaborative) คือ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงาน โดยสร้างความเคารพ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

1.2 ทักษะในการสื่อสาร (Communication) คือ ความสามารถที่เป็นทักษะและศิลปะในการรับรู้ เข้าใจ และจับประเด็นในการฟังและการอ่าน ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิดและโน้มน้าวผู้ฟังและผู้อ่านโดยการพูด การเขียน และการนำเสนอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และได้รับการสนับสนุนเห็นด้วยอย่างชัดเจน

1.3 การปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and flexibility) คือ การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บุคคลหรือกลุ่ม ตามความต้องการของงานหรือขององค์กร สามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน

2. ความรอบรู้ในการบริหาร ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

2.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Managing change) คือ ความสามารถในการริเริ่ม เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์การให้การสนับสนุนผู้อื่นในองค์กรให้นำความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ โดยมุ่งเน้นด้านการกำหนดขอบเขต ขั้นตอน และช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง

2.2 การมีจิตมุ่งบริการ (Customer service orientation) คือ ความมุ่งมั่นในการให้บริการช่วยเหลือเสริมสร้าง และรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการโดยมุ่งหาความต้องการของผู้รับบริการในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2.3 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแผนการปฏิบัติงานที่มีการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นการวางแผนในเชิงกลยุทธ์และในระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาเงื่อนไขของเวลาทรัพยากร ความสำคัญเร่งด่วนและการคาดการณ์ถึงโอกาสและปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ด้วย

3. การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

3.1 การทำงานให้บรรลุผล (Achieving result) คือความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จทันตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้ผลผลิตและการบริหารที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) คือ สำนึกในบทบาทหน้าที่มุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติงานตามการตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามข้อยืนยันที่ให้กับผู้อื่นในขณะเดียวกันมีความพร้อมให้ตรวจสอบ และพร้อมรับผิดชอบในผลการกระทำและการตัดสินใจ

4. การบริหารอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

4.1 ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการสร้างและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นให้ยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร ให้การสนับสนุนผู้อื่นทั้งในด้านการใช้คำแนะนำและการให้อำนาจ ให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมงานหรือระดับองค์กรในด้านทัศนคติการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

4.2 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) คือ ความสามารถในการกำหนดระบุขอบข่าย และวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผลและประสบการณ์ประกอบกัน เพื่อให้ข้อสรุปการตัดสินใจแนวทางปฏิบัติ และแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม อีกทั้งทำให้เห็นแนวทางและศักยภาพใหม่ ๆ

4.3 การตัดสินใจ (Decision making) คือ ความสามารถในการเลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยพิจารณาจากข้อมูล โอกาสปัญหา ประเมินทางเลือก และผลลัพธ์ เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุด สถานการณ์นั้น ๆ ในเวลาที่เหมาะสมตลอดจน วิเคราะห์แยกแยะระบุประเด็นของปัญหา และตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competencies) ประกอบไปด้วย

1.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความจำเป็นในพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการฝึกมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายอาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในอาชีพได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจึงสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร การศึกษา ต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในองค์กร และการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งเน้นผลปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยผู้บริหารต้องตระหนัก คำนึงถึง และปลูกฝังเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร และผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมี คุณภาพสูงสุด

1.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ ทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้เรียนรู้ว่าทำงานอย่างไร จึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย การทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบสำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมงานกันเพื่อ เป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ ความร่วมมือในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกของทีม ซึ่งต้องมึ ความเข้าใจในบทบาทของคนในการทำงานรวมกันเป็นทีมโดยทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น จะประกอบ ไปด้วยความอดทน ความเต็มใจ ความไว้วางใจ ความถูกต้อง ความมีเหตุมีผล การบริหารจัดการ การแนะนำ การยอมรับนับถือและความเชื่อถือ ความรู้และความชำนาญ ความเมตตากรุณา และ ความอ่อนน้อมถ่อมตน

1.4 การบริการที่ดี หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของ บุคคลอื่นทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และชื่นชมองค์กร การบริการเป็นเครื่องมือ สนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานบุคคล งานวิชาการ งานทะเบียน เป็นต้น การบริการจึงเป็นสิ่งที่สำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์กรซึ่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำด้าน บริการต่อผู้รับบริการ คือ นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนให้เท่าเทียมกันไม่มี

แข่งขันขั้นรุนแรง การให้บริการที่ดีจึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหาร เนื่องจากมีส่วนสำคัญในการพัฒนางานด้านการบริการเป็นอย่างมาก หรือเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competencies) ประกอบด้วย

2.1 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ คือ การแยกแยะการกระทำและความรู้สึกผ่านกระบวนการคิดอันนำไปสู่พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ ทักษะการคิด คือ การดึงเอาทักษะด้านความรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด โดยมีการจัดทักษะการคิดไว้ 2 ระดับ ได้แก่

ทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การสังเกต การสื่อสาร การตั้งคำถาม การอธิบาย การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่การตีความ การใช้เหตุผล การเชื่อมโยง การจำแนกความแตกต่าง การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ การขยายความ และการสรุปความ เป็นต้น

ทักษะการคิดขั้นสูง ประกอบด้วย การสร้าง การนิยาม การผสมผสาน การปรับโครงสร้าง ปัญหาความเชื่อพื้นฐาน การวิเคราะห์ การจัดระบบ การจัดโครงสร้าง การกำหนดเกณฑ์ประยุกต์ การหาแบบแผน การทำนาย การตั้งสมมติฐาน การทดสอบสมมติฐาน และการพิสูจน์ เป็นต้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องคิดตลอดเวลาเพื่อให้เกิดงานสร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ตามกำหนด จำเป็นต้องมีทักษะทางความรู้ความคิด มีสติปัญญาและมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้และการศึกษาการเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองหรือของผู้อื่น

2.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ การเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป็นเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรดังต่อไปนี้ คือ การให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษาทางไกล การศึกษาจากเอกสาร คู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ การฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในห้องฝึกอบรม นอกห้องฝึกอบรมและภายในองค์กรหรือส่งอบรมภายนอกองค์กร โดยใช้รูปแบบที่ต่างกัน การพัฒนางานเป็นการฝึกอบรมในงานและเรียนรู้ในงานโดยวิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการสนับสนุน การส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา

2.3 การมีวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติสามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาซึ่งจะต้องมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่เกิดขึ้นได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพที่ชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ วิสัยทัศน์ที่แท้จริงจะต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่สมาชิกมีส่วนช่วยกันผลักดันและสานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถในการคิด และการอ่านผสมผสานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคลากรในองค์กรและเป็นผลจากความสามารถในการคิดที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้องมี เพราะวิสัยทัศน์เป็นแผนกลยุทธ์ให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมีกระบวนการของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติ คือ คิดได้ สื่อเป็น และโน้มนำให้มีการปฏิบัติลงหน้า พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

2.4 การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงานในแง่ของการบริหารโรงเรียน การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจทำให้เกิดความหมาย ทำให้บุคลากรสามารถคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในกิจกรรมองค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนาองค์กรการควบคุมและประสานงาน ซึ่งลักษณะของกาของการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือการใช้การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรรวมทั้งติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่นๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศการทำงาน การควบคุมสั่งงานและการสร้างความพึงพอใจในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะบุคคล อาจพิจารณาการสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจในแง่ของพฤติกรรมทางการสื่อสารและจูงใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การร่วมประชุม การเขียนคู่มือ การร่างจดหมาย การทำสัญญา การพูดคุยในกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันและการโต้แย้ง เป็นต้น

2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม ซึ่งผ่านกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอุดมการณ์ต่ออิทธิพล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 สมรรถนะหลัก ๆ คือ 1) สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมรวมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมเพื่อให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เช่น การปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะการสื่อสาร การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และ 2) สมรรถนะตามสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดตามเฉพาะตำแหน่งเพื่อทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เช่น การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสร้างแรงจูงใจ ความเป็นผู้นำ การคิดเชิงกลยุทธ์

4. แนวคิดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World

4.1 แนวคิด/บริบทของ BANI World

นันดราม และ บินดิช (Sharda S. Nandram & Puneet K. Bindlish, 2017) กล่าวว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้แนวคิดความมั่นคงในการพัฒนาโลกยุค SPOD : steady – คงที่, predictable - คาดเดาได้, ordinary - ธรรมดา, definite – แน่นนอน ไรอาซาโนวา (Ryazanova et al., 2020) ในปลายศตวรรษที่ผ่านมาถูกแทนที่ด้วยแนวคิดของยุค VUCA World ซึ่งแนวคิดนี้อธิบายถึงโลกสมัยใหม่ในแง่ของลักษณะและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คำว่า VUCA เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่เสนอโดย ศาสตราจารย์ Warren Gamaliel Bennis และ Burt Nanus ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ ต่อมาถูกนำไปใช้ในการทหารของสหรัฐอเมริกาในช่วงปลายสงครามเย็นใกล้การล่มสลายของสหภาพโซเวียตและถูกนำกลับมาใช้อีกครั้งหลังเหตุการณ์วินาศกรรม 11 กันยายน หรือ 9/11 รวมถึงใช้ในช่วงสงครามอัฟกานิสถานและสงครามอิรักที่มีความสับสนและผันผวน จากนั้นในปี 2563 คำนี้เริ่มมีการใช้กันอย่างแพร่หลายในแวดวงธุรกิจก่อนขยายไปสู่แวดวงอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง (วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, 2566)

ไจล์ส (Giles, 2019) กล่าวว่า VUCA ถูกนำมาใช้ในการอธิบายโลกที่มีแต่ความสับสนและผันผวนราวกับอยู่ในสงคราม และสภาวะแวดล้อมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำ

ให้เกิดการฝึกฝนเรียนรู้ทักษะใหม่ และการจัดระเบียบใหม่ทางสังคมท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนและรวดเร็ว โดยความหมายของ VUCA นั้นมาจากคำ 4 คำ (NewsReporter, 2565) คือ

V : Volatility ความผันผวน ยากจะคาดเดา เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันไม่ทันตั้งตัว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม ในตลาด หรือในโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งยังส่งผลกับความผันผวนของอุปสงค์ โดยมีการกล่าวไว้ว่ายิ่งโลกผันผวน การเปลี่ยนแปลงก็ยิ่งเร็วขึ้นเป็นเงาตามตัว

U : Uncertainty มีความไม่แน่นอนสูง ไม่ชัดเจน ยากจะอธิบาย ซึ่งหมายถึงขอบเขตของการทำนายอนาคตได้อย่างมั่นใจ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งของความไม่แน่นอนนั้น เกิดจากการที่ผู้คนไม่สามารถเข้าใจและไม่สามารถเข้าถึงในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ความไม่แน่นอนเป็นลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อม กล่าวคือมีสภาพแวดล้อมที่ไม่สามารถคาดการณ์และไม่ได้อยู่บนพื้นฐานทางสถิติ ทั้งนี้ ยิ่งโลกมีความไม่แน่นอนเท่าไร ก็ยิ่งคาดเดาได้ยากขึ้นเท่านั้น

C : Complexity มีความซับซ้อนสูง มีปัจจัยมากมายที่ต้องนำมาพิจารณา ประกอบการตัดสินใจ ซึ่งความหลากหลายและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านั้นที่ต้องคำนึงถึง หรือนำมาประกอบการตัดสินใจ ยังมีปัจจัยมาก ความหลากหลายและความเชื่อมโยงก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ขณะเดียวกันสภาพแวดล้อมก็ยิ่งซับซ้อนมากขึ้น และภายใต้ความซับซ้อนสูงย่อมเป็นไปได้ที่จะวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งหมดและหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผล นั่นหมายความว่า ยิ่งโลกซับซ้อน ก็ยิ่งวิเคราะห์ยาก

A : Ambiguity มีความคลุมเครือ เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ยากจะคาดเดาผลลัพธ์ได้ ขาดความชัดเจนเกี่ยวกับวิธีตีความบางสิ่ง หรือสถานการณ์ไม่ชัดเจน เช่น ข้อมูลไม่สมบูรณ์ ขัดแย้ง หรือไม่ถูกต้อง เกินกว่าจะสรุปผลที่ชัดเจนได้ เมื่อโลกมีความคลุมเครือจึงทำให้ยิ่งตีความยากขึ้นนั่นเอง

จิราเจต วิเศษดอนหวาย (2565) เมื่อเกิดวิกฤตการระบาดของโรคโควิด-19 ในช่วงปี 2019 โลกมีความเปราะบางและเต็มไปด้วยความหวั่นไหว เครียด วิตกกังวล หลายองค์กรค้นพบว่าแนวคิด VUCA ไม่เพียงพอในการอธิบายและรับมือกับปรากฏการณ์โลกที่เกิดขึ้นอีกต่อไป ในการพัฒนาองค์กรนักบริหารจากหลายวงการอาชีพจึงนำแนวคิด BANI World มาใช้อธิบายโลกยุคใหม่แทน VUCA World เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการรับมือกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเฉพาะเจาะจงยิ่งกว่าเดิมทั้งในมิติด้านกายภาพองค์กรและความรู้สึกอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรด้วย จึงทำให้กรอบคิดแบบ BANI World ของ Jamais Cascio (2020) นักมานุษยวิทยา นักเขียน และนักอนาคตศาสตร์ ชาวสหรัฐอเมริกาที่ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ โดยอาศัยข้อมูล

จากวิกฤตต่าง ๆ ที่โลกกำลังเผชิญอยู่ เช่น สภาพภูมิอากาศ โรคระบาด ความไม่เท่าเทียม และความไม่แน่นอนของโลก เป็นต้น ในปี 2018 Jamais Cascio ได้เสนอแนวคิดของ BANI World ในการประชุมที่ Institute for the Future (ITF) ในเมืองแฟลโกล แอลโต รัฐแคลิฟอร์เนีย โดยแนวคิดนี้เกิดขึ้นก่อนการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในระยะเวลา 2 ปี แนวคิดนี้มีความสำคัญเพิ่มขึ้นมากเพราะการระบาดครั้งนี้ โดยบทความแรกที่ Jamais Cascio เขียนเกี่ยวกับโลกแบบ BANI ชื่อว่า Facing the Age of Chaos ได้รับการเผยแพร่ในเดือนเมษายน 2020 บน Medium ของเขา โดย Jamais Cascio ได้สรุปการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ และแสดงให้เห็นว่ามนุษย์ต้องก้าวข้ามแนวคิด VUCA เพื่อทำความเข้าใจโลกในปัจจุบัน (Cleber Martins & Adélia Chagas, 2021) ทำให้แนวคิดนี้ถูกพูดถึงกันอย่างแพร่หลาย เพื่อนำมาใช้อธิบายโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยต่อยอดจากแนวคิดทางสังคมวิทยา Liquid Modernity ที่กล่าวว่าทุกอย่างเป็นการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหลที่คลุมเครือไม่แน่นอน (เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ, 2565) ลักษณะของ BANI ประกอบด้วย

B : Brittle โลกที่เปราะบาง ระบบในสังคมดูยืดหยุ่นและแข็งแรง แต่ความจริงแล้วเปราะบางภายใต้ความเครียด มีความอ่อนไหวต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ทุกเมื่อ และธุรกิจทั้งหมดสร้างขึ้นบนรากฐานที่เปราะบางสามารถพังทลายได้ในชั่วข้ามคืน โครงการหรือแผนงานจะมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากความผันผวนของโลกรอบด้าน แผนระยะยาวหรือแผนที่ไม่มีความยืดหยุ่นจึงอาจถูกรบกวนได้ตลอดเวลา

A : Anxious โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล เนื่องจากอะไรก็เกิดขึ้นได้ในโลก BANI จึงนำไปสู่ความลังเลไม่กล้าตัดสินใจ หากเกิดความผิดพลาดในการดำเนินงานบ่อยหรือประสบกับปัญหาซับซ้อนเกินกว่าจะรับมืออาจนำไปสู่สภาวะสิ้นหวังของบุคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤต ความวิตกกังวล (Anxious) มีลักษณะเป็นความรู้สึกไร้พลัง รู้สึกหมดหนทาง และถูกรบกวนด้วยความท้าทายของตนเอง และมักจะมาพร้อมกับความวิตกกังวล ความเครียด และความหวาดกลัวที่ไม่สามารถรับมือกับสิ่งที่โลกภายนอกต้องการ และไม่รู้ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นบ้าง จึงเป็นการแยกหรือเป็นไปไม่ได้เลยที่จะตัดสินใจว่าสิ่งนั้นถูกต้อง

N : Nonlinear โลกที่คาดเดายาก การคาดเดายากในโลก BANI ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง หมายถึง สาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กันและไม่สามารถคาดเดาแนวโน้มได้ สาเหตุเล็ก ๆ อาจนำไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดา

I : Incomprehensible โลกที่เข้าใจยาก การคาดการณ์อย่างทะลุปรุโปร่งหรือการวางแผนควบคุมให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามต้องการอาจจะทำได้ยากในโลก BANI เพราะมีความ

ผันผวน พลิกผันอยู่ตลอดเวลา (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

4.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในยุค BANI World

วอล์คเกอร์ และ ลอยด์วอล์คเกอร์ (Walker & Lloyd-Walker, 2019) ได้สำรวจลักษณะเฉพาะของงานผู้จัดการในปี 2030 และระบุชุดของความรู้พื้นฐาน ทักษะ คุณลักษณะ และปฏิบัติการที่ผู้จัดการจะต้องการในทางเทคนิคและเสมือนจริง ดังนี้

1. การคิดแบบกลยุทธ์ชัดเจนและมองโลกในมุมมองรวม
2. การค้นหานวัตกรรม
3. การคิดแบบแยกส่วนและองค์รวม
4. ผู้นำและผู้ตามแบบที่ปรับตัวได้
5. ทักษะการสื่อสารแบบไตร่ตรองและเห็นอกเห็นใจ
6. ทักษะทางเทคโนโลยี
7. ความมั่นคงและการปรับตัว
8. ความฉลาดทางอารมณ์ (ความสามารถในการสื่อสาร)
9. การคิดอย่างเป็นระบบ (ทักษะทางเทคนิค)

มาร์เนวิก และ มาร์เนวิก (Marnewick & Marnewick, 2020) ในยุคของการปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีความต้องการหลักสำหรับการทำงานและการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสมรรถนะทางเทคโนโลยี จึงได้พัฒนาสมมติฐานนี้และระบุว่าหนึ่งสมรรถนะหลักในอุตสาหกรรม 4.0 คือการทักษะดิจิทัล และสมรรถนะหลักของผู้จัดการที่จำเป็นต้องมีในยุคของอุตสาหกรรม 4.0 คือ

1. การสร้างความรับรู้
2. การคิดใหม่และการคิดอย่างเป็นระบบ
3. การแก้ปัญหาที่ไม่มีโครงสร้าง
4. การคิดวิจารณ์
5. การคิดออกแบบ/ความคิดสร้างสรรค์
6. การเป็นผู้นำและการบริหารโครงการ
7. ความสามารถทางดิจิทัล
8. ความฉลาดทางอารมณ์
9. ความฉลาดทางสังคม

Workplace 2025 (2020) รายงานการวิจัยของผู้นำของบริษัทที่ทันสมัย 4,000 คน พบว่ามีสมรรถนะ 5 อย่างที่ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จมีดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ในเงื่อนไขของโครงสร้างองค์กรที่ซับซ้อนและการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นและมีผลต่อการกระทำ การตัดสินใจ และความคิดส่วนตัวของพวกเขา นำไปสู่การมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาอาชีพ และในที่สุด การเพิ่มผลิตภัณท์และประสิทธิภาพ เริ่มต้นด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญ และผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะใช้เครื่องมือเพื่อช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายของตน

2. การใช้เทคโนโลยี เทคโนโลยีนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำ

3. ความสามารถในการส่งเสริมความร่วมมือ การนำในปัจจุบันและในอนาคตจะต้องสามารถเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับผู้อื่นได้ เพื่อให้ทีมสามารถใช้เครื่องมือการจัดการความร่วมมือในระบบคลาวด์ได้ กำลังเป็นปกติที่บริษัทที่ต้องการให้การแข่งขันอยู่เสมอ

4. ความสามารถในการกระตุ้นนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นพื้นที่ที่เส้นทางสำคัญสำหรับผู้นำในสนามมาก โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ที่ช่วยลดการทำงาน ผู้นำสามารถสร้างเวลาและพื้นที่สำหรับนวัตกรรมได้

5. ความสามารถในการจัดการความเสี่ยง นวัตกรรมต้องการความคิดใหญ่ และความสามารถในการรับความเสี่ยง หากความไม่สามารถในการนวัตกรรมทำให้เกิดความหยุดชะงัก การไม่เต็มใจที่จะกระทำอาจนำไปสู่การตายอย่างช้า ๆ ของบริษัทผู้นำดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องพิจารณาความเสี่ยงและจัดการความเสี่ยงอย่างรอบคอบ เทคโนโลยีที่เหมาะสมสามารถช่วยในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาสมรรถนะ 5 อย่างนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท การศึกษาเชิงวิจัยเกี่ยวกับวิธีการต่าง ๆ ในการกำหนดทักษะที่จำเป็นที่ผู้จัดการควรมีในสภาพแวดล้อมปัจจุบันช่วยให้เราสามารถสรุปผลลัพธ์ได้หลายข้อ แม้ว่าสภาพแวดล้อมธุรกิจภายนอกจะมีลักษณะที่เปลี่ยนไปอย่างไรก็ตาม ทักษะพื้นฐานก็ยังเป็นเรื่องสำคัญและเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จของผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพ งานของผู้จัดการคือการให้ความมั่นคงขององค์กรในการแข่งขัน ทักษะพื้นฐานเป็นสิ่งที่สำคัญเท่าเทียมกันในเงื่อนไขทั้งของการเติบโตทางเศรษฐกิจและตลาดที่ลดลง รวมทั้งการปรับปรุง รวบรวมของสินค้าและบริการ ทักษะการจัดการนี้ประกอบด้วย

1. ความคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างนวัตกรรม

2. ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม

3. ความสามารถในการสื่อสาร
4. ความฉลาดทางวัฒนธรรม
5. การคิดวิเคราะห์
6. การวิจารณ์ตัวเองและความซื่อสัตย์

จิราเจต วิเศษดอนหวาย (2565) กล่าวเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาในโลกยุค BANI World ว่ามี 4 สมรรถนะดังนี้ คือ 1) มีโครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็งและสามารถฟื้นคืนกลับสู่ความปกติเมื่อล้มเหลว (Capacity and Resilience) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประสานนำทางและทำงานร่วมกับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียเสียได้ 2) ความเข้าอกเข้าใจและมีสติเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่คาดเดายาก (Empathy and Mindfulness) ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานอย่างชาญฉลาด เอาใจใส่ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลของบุคลากรในองค์กรได้ 3) การประเมินบริบทพร้อมปรับตัวและรับฟังเสียงของผู้ปฏิบัติงาน (Context and Adaptability) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ เอาใจใส่ รับฟังข้อมูลความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องอย่างมีสติและมั่นคง 4) ความโปร่งใสในการดำเนินงานและการใช้สัตยาตญาณ (Transparency and Intuition) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ พัฒนาและใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความโปร่งใสและใช้สัตยาตญาณของผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธาและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบริหารสถานศึกษา จนเกิดเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติและยอมรับพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และ ประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World พบว่า 1) สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World มี 10 สมรรถนะ ได้แก่ (1) การแก้ปัญหาและการใช้กลยุทธ์ (2) การทำงานกับคน (3) ความฉลาดอารมณ์ (4) ภาวะผู้นำ (5) การดูแลตนเอง (6) การเรียนรู้และการพัฒนา (7) เทคโนโลยี (8) นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ (9) การจัดการเรียนรู้เน้นสมรรถนะเป็นฐานและการวัดและประเมินผลแบบองค์รวม (10) ทักษะภาษาต่างประเทศ 2) ผลการศึกษาพบว่าแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World มีหลายแนวทาง ได้แก่ การสอนงานแบบตัวต่อตัวและให้ข้อเสนอแนะ การฝึกอบรมเรียนรู้การอยู่ร่วมกัน การฝึกอบรมทักษะการสื่อสาร การฝึกวางแผนสถานการณ์โดยใช้โครงเรื่องจากแนวโน้มในปัจจุบันและความไม่แน่นอนในอนาคต การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง การฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จำลอง

นวัตกรรมการให้รางวัล การมอบหมายงานให้ทำ การจัดหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำ การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

จุฬารัตน์ โสตะ และคณะ (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำจากยุคยูทูปก้าเวิลด์สู่ยุค BANI World ของ ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะของภาวะผู้นำในยุค BANI World ได้แก่ (1) การแก้ปัญหา และการใช้กลยุทธ์และมีวิสัยทัศน์ (2) การทำงานกับคนด้วยความเห็นใจและเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ (3) ความฉลาดทางอารมณ์และความแข็งแกร่งของอารมณ์ (4) มีภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนและ กระตือรือร้น (5) การดูแลสุขภาพแบบองค์รวม (6) การเรียนรู้และการพัฒนาอยู่เสมอและปรับใช้ ให้เร็ว (7) เทคโนโลยีและดิจิทัล (8) ทักษะการสร้างนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ (9) ศึกษา สถานการณ์และวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกต้อง (10) การแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับบริบทและ สถานการณ์จริง และ (11) มีทักษะภาษาต่างประเทศ 2) แนวทางสำคัญในการปรับตัวของผู้นำยุค BANI World ได้แก่ 1) พัฒนาการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันด้วยความเห็นใจ 2) พัฒนาทักษะการ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) เรียนรู้เข้าใจแนวโน้มในปัจจุบัน ความเสี่ยง และความไม่แน่นอนในอนาคต 4) พัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะสูง 5) การปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่มีความ ยืดหยุ่นและโปร่งใส

เทอดศักดิ์ ธิ สงขลา (2567) ได้เสนอแนวทาง เตรียมรับมืออย่างไร...ในการจัดการศึกษา ยุค BANI World ผู้บริหารสถานศึกษางานควรมีคุณสมบัติและสมรรถนะในตนเองเพื่อรับมือ สถานการณ์โลก ใน 9 ประการดังนี้ 1) ความคล่องตัวในการเรียนรู้ 2) มี Mindset ในการทำงาน มี ทักษะคิดที่ดีภายใต้โลกแห่งความจริง 3) มีความทันสมัย รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ 4) มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 5) มีสมรรถนะในการ ทำงานเป็นทีม 6) มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว 7) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 8) มีความสามารถในการ กำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 9) มีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของ วิกฤติต่าง ๆ ซึ่งย่อมมั่นใจได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เซอร์เกย์ บูชูเยฟ และ นาตาเลีย บูชูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) ได้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีสำหรับการสร้างแบบจำลองของสิ่งแวดล้อมในการพัฒนา นวัตกรรมของระบบการศึกษา ในบทความเรื่อง INNOVATIVE DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL SYSTEMS IN THE BANI ENVIRONMENT พบว่าแบบจำลองของ BANI ให้ ความสำคัญเกี่ยวกับลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน ดังนั้นในการบริหารงาน ผู้บริหารในสภาพแวดล้อมของ BANI ควรมีสมรรถนะที่จำเป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. ความยั่งยืน

เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) กล่าวว่า ความยั่งยืน คือ ความสามารถในการกลับมาจากความล้มเหลว ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และยังคงตั้งใจและมีประสิทธิภาพในการเผชิญหน้ากับความท้าทาย ความยั่งยืนช่วยให้บุคคลและทีมสามารถรักษาประสิทธิผลและสุขภาพที่ดีในสภาพแวดล้อมของ BANI

คณะกรรมการการบริันท์แลนด์ (Brundtland Report, 1987) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับ การพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ ความยั่งยืน คือ แนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นหลัง

คณะกรรมการโลก ด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาขององค์การสหประชาชาติ (อ้างถึงใน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2566) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือ ความยั่งยืน คือ การพัฒนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนในยุคปัจจุบัน โดยไม่ทำให้การตอบสนองความต้องการของคนรุ่นถัดไปนั้นลดลง

2. ความสามารถในการปรับตัว

เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัว คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนวิถี กลยุทธ์ และแผนการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง การยอมรับความคิดใหม่ และการปรับตัวอย่างรวดเร็วเมื่อจำเป็นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในสภาพแวดล้อมของ BANI

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ดังนี้ การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่าง ๆ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้น ๆ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือในสภาพปัญหานั้น ๆ ได้ ถ้าบุคคลปรับตัวแล้วสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นได้อย่างมีความสุข แสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี แต่หากว่าบุคคลปรับตัวแล้วยังมีความทุกข์ใจ ว้าวุ่นใจ ไม่สบายใจอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวย่อมจะทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตไม่ดี และหากเรื้อรังรุนแรงมากขึ้น อาจจะเจ็บป่วยเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้

ธเนศ แม้นอินทร์ (2564) ได้ให้ความหมายการปรับตัวไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อปรับโครงสร้างสมดุลทางร่างกาย จิตใจ สังคม เชื่อว่ามนุษย์หรือบุคคลเป็นระบบเปิดที่ภายใน

ระบบประกอบไปด้วยระบบย่อย จึงมีการประสานสัมพันธ์กันระหว่างสิ่งแวดล้อมภายในร่างกาย และ ระหว่างสิ่งแวดล้อมภายในกับภายนอกร่างกายตลอดเวลา

เบอร์นาร์ด (Bernard, 1960) ได้กล่าวถึงการปรับตัวหมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับตัว ให้เข้ากับตนเองและโลกภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจ ความแจ่มใสอย่างสูงสุด มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสภาพสังคม และมีความสามารถที่จะเผชิญและยอมรับความจริงของชีวิต

3. การคิดอย่างเป็นระบบ

เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ คือ ความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อน รับรู้ความเชื่อมโยงและความขึ้นต่อกันของปัจจัยต่าง ๆ การคิดเชิงระบบช่วยให้คนสามารถพิจารณาบริบทที่ใหญ่ขึ้น ทำนายผลกระทบที่เป็นไปได้ และระบุจุดสำคัญที่ต้องเข้าไปแก้ไขอย่างทันท่วงที

สมใจ อุ่นสำราญ (2546) ได้ให้ความหมายการคิดอย่างเป็นระบบว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีวิธีการคิด และทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ด้วยการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2552) ได้สรุปความหมายการคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงการพิจารณาปัญหาหรือสิ่งต่างๆอย่างเป็นขั้นตอน ทำความเข้าใจปรากฏการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งหมด (ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน) มีลำดับขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผล มีเป้าหมายชัดเจน ยอมรับภาวะความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ความสลับซับซ้อนและความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อยย่อยเพื่อค้นหาและสร้างแบบแผน ที่จะนำไปสู่การพัฒนาภารกิจให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด

4. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ เกิดไอเดียใหม่ และมองหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ในสภาพแวดล้อมของ BANI ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสามารถช่วยให้บุคคลและทีมพัฒนาวิธีการเอาชนะความท้าทายที่ไม่เชื่อมโยงเชิงเส้นและค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่เหมือนใครได้

นันทิยา จันทรี (2565) ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม คือ การแสดงออก ทางด้านความคิด จินตนาการ ที่จะนำไปสู่การออกแบบ และสร้างชิ้นงานหรือนวัตกรรมด้วยความคิด สร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งเป็นกระบวนการคิดทางสมอง ผ่านกระบวนการคิดขั้นสูง ที่หลากหลายทิศทาง ซึ่งต้องอาศัยจินตนาการและความเป็นเหตุเป็นผลเพื่อนำไปสู่การคิดค้นประดิษฐ์ หรือปรับปรุงงานต่าง ๆ ขึ้นมาใหม่โดยผลงานที่คิดขึ้นต้องมีความแปลกใหม่ไม่ซ้ำใครและสามารถ ช่วยแก้ปัญหาได้

เขตการศึกษาคาตาลินาฟุตฮิลล์ (Catalina Foothills School District, 2018) ได้ให้ความหมายความสามารถ ในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ว่า ความสามารถของบุคคลในการแสดงออกทางด้านความคิด จินตนาการ ที่จะนำไปสู่การออกแบบ และสร้างชิ้นงานหรือนวัตกรรมด้วยความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

5. ความฉลาดทางอารมณ์

เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รวมถึงการเห็นใจและเชื่อมั่นกับผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการสร้างความสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในสภาพแวดล้อมของ BANI ที่อาจมีความวิตกกังวลและความไม่แน่นอน

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต (2561) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ควบคุมความรู้สึกและความต้องการของตนเองได้ สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามวัย ประกอบด้วย ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข

กรรณก วงศ์กัลยา (2566) ให้ความหมาย ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจและการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นในแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถรู้เท่าทัน รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ตลอดจนสามารถจัดการความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ดี สามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

การ์ดเนอร์ (Howard Gardner, 1983) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ความสามารถทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล สามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะคือ 1. การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (Intrapersonal intelligence) หมายถึงการรับรู้อารมณ์ของตนเองและสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม 2. การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น

(Interpersonal intelligence) หมายถึงความสามารถในการรับรู้และตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

6. ความสามารถในการเรียนรู้

เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) กล่าวว่า ความสามารถในการเรียนรู้ คือ ความสม่ำเสมอในการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่หรือการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเรียนรู้รวมถึงความขี้สงสัย การค้นหาความรู้ใหม่ การรับข้อมูลของผู้อื่น และการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง

ธิติรัตน์ สมบูรณ์ (2565) ให้ความหมายของ ความสามารถในการเรียนรู้ หมายถึง ทักษะในการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปประเด็นข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่ได้รับ ความสามารถในการหาวิธีการเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย รวมทั้งมีความสามารถในการอ่านเขียนและการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น

7. การตัดสินใจในสภาพการณ์ไม่แน่นอน

เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) กล่าวว่า การตัดสินใจในสภาพการณ์ไม่แน่นอน คือ ความสามารถในการตัดสินใจโดยมีข้อมูลไม่ครบถ้วนและความกำกวม การตัดสินใจรวมถึงการประเมินความเสี่ยง พิจารณามุมมองหลายๆ องค์กร ประกอบและการใช้ความคิดวิเคราะห์และความคิดได้ในการเอาชนะความไม่แน่นอน

สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง (2557) กล่าวว่า การตัดสินใจในสภาพการณ์ไม่แน่นอน เป็นสถานการณ์ที่มีปัจจัยภายนอกมาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกทางเลือก แต่จะแตกต่างกับสถานการณ์ภายใต้ความเสี่ยงตรงที่สถานการณ์นี้ไม่มีข้อมูลในอดีตมากพอที่จะหาค่าความน่าจะเป็นได้

กองฝึกอบรม กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย (2558) การตัดสินใจในสภาวะการณ์ไม่แน่นอน เป็นสภาวะการณ์ที่ผู้ทำการตัดสินใจมีข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือก แต่ไม่ทราบผลลัพธ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือก โดยไม่สามารถคาดคะเนความน่าจะเป็นของแต่ละทางเลือกภายใต้สภาวะการณ์ดังกล่าว ผู้ทำการตัดสินใจจึงไม่ควรตัดสินใจใด ๆ ลงไปจนกว่าจะมีข้อมูลที่น่าเชื่อถือมากกว่าที่มีอยู่

8. ความร่วมมือและการสื่อสาร

เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) กล่าวว่า ความร่วมมือและการสื่อสาร คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้คนและทีมที่หลากหลาย

อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส ทักษะการร่วมมือและการสื่อสารช่วยสร้างความเชื่อถือ สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ และรับรองการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติ

กองทุนพัฒนาสื่อ (2567) ได้กล่าวถึง ความร่วมมือและการสื่อสาร ไว้ว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (2565) ให้ความหมาย ความร่วมมือและการสื่อสาร ไว้ว่า การติดต่อสื่อสารให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกัน สร้างระเบียบในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำเนินงานราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานเกิดจากความต้องการให้งานที่ทำได้ผลสำเร็จ โดยปฏิบัติอย่างสอดคล้องในจังหวะ เวลาเดียวกันได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน โดยก่อนการประสานงาน ควรกำหนดความต้องการให้แน่ชัดว่าจะประสานงานทำให้เกิดอะไรหรือเป็นอย่างไร หรือจะทำให้ได้ผลลัพธ์อย่างไร เพราะหากไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก็อาจจะประสานงานผิดไปจากที่ควรจะเป็น ซึ่งโดยทั่วไปจะประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานมีความสะดวกราบรื่นไม่เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง

9. การคิดเชิงกลยุทธ์

เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) กล่าวว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ คือ ความสามารถในการมองภาพรวม การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และการพัฒนากลยุทธ์ระยะยาว การคิดเชิงกลยุทธ์ช่วยให้บุคคลสามารถนำทางในสภาพแวดล้อม BANI ที่ยุ่งเหยิงโดยการระบุรูปแบบ โอกาส และทิศทางที่เป็นไปได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นความสามารถในการกำหนดแนวทางที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การคิดเชิงกลยุทธ์มีลักษณะเป็นกระบวนการความคิดโดยเกิดขึ้นเมื่อมีบางอย่างที่ต้องการทำให้สำเร็จ เช่น ต้องการชนะการแข่งขันการแก้ปัญหาให้สำเร็จเป็นต้น โดยการจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวต้องมีการกำหนดทางเลือกที่คิดว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จมากที่สุดโดยต้องประเมินกำลังความสามารถของตนเองประเมินสภาพแวดล้อม รวมทั้งต้องสามารถคาดการณ์อนาคตที่อาจเกิดขึ้น แล้วจึงกำหนดทางเลือกกลยุทธ์ที่คิดว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จมากที่สุดเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้

กมลศักดิ์ วงศ์ศรีแก้ว (2565) การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการคิดในการกำหนด แนวทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการโดยเริ่มจากการคิดประเมินสถานการณ์หรือสภาพของตนเองเพื่อดูโอกาสและความเป็นไปได้ จากนั้นจึงคิดและรวบรวมทางเลือกต่างๆที่เป็นไปได้ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น โดยจะต้องคาดการณ์เงื่อนไขและผลที่จะเกิดจากการเลือกทางเลือกต่าง ๆ นั้นได้เพื่อสุดท้ายจะเลือกทางที่คิดว่าดีและเหมาะสมกับตนเองโดยสามารถปรับเปลี่ยนทางเลือกให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาได้

10. การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) กล่าวว่า การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมของ BANI เป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในหลายด้านของชีวิตและการทำงาน การมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้งานและการรู้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญในสภาพแวดล้อมของ BANI นี้ ซึ่งรวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลิตภาพและการตัดสินใจ

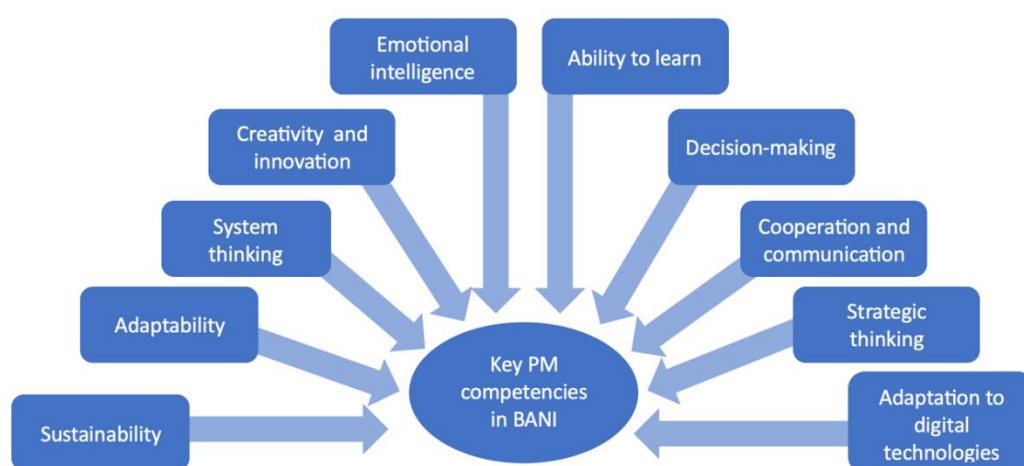
โกศล จิตวิรัตน์ (2561) กล่าวถึง การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ว่าการที่องค์กรจะอยู่รอดและมีศักยภาพ ทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนนั้น จะต้องเร่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวสู่องค์กรดิจิทัลอย่างเร่งด่วน โดยการปฏิวัติสู่องค์กรดิจิทัลทั้งระบบไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนการพิจารณาเทคโนโลยี หรือหุ่นยนต์ หรือ AI เข้ามาใช้ทดแทนแรงงานคน เพราะจะทำให้องค์กรมี ศักยภาพทางการแข่งขันในระยะยาว ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลแข่งขันกันด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ฉะนั้นองค์กรจะต้องรู้จักและรู้เท่าทันต่อนวัตกรรมในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

รีส (Reis, 2018) กล่าวว่า การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นปรากฏการณ์ที่มีอิทธิพลต่อทุกแง่มุมของชีวิตมนุษย์ การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาเป็นตัวช่วยสำคัญในการปรับปรุง การดำเนินงานและมีอิทธิพลต่อทุกแง่มุมของชีวิตผู้บริโภค อีกนัยหนึ่ง การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลก็ยังคงเป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันเพื่อให้องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงให้ เป็นองค์กรดิจิทัล (Digital organization) ได้สำเร็จ ซึ่งองค์กรดิจิทัลไม่ได้มีความหมายเพียงแค่การมี เทคโนโลยีสมัยใหม่ในองค์กรเท่านั้น หากแต่เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในทุกระบวนการ ทั้งภายในและ

ภายนอก มีการปรับโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน รูปแบบ การแข่งขัน การปฏิสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมลูกค้า รวมถึงความคาดหวังของผู้ใช้ปลายทาง

จากการทบทวนวรรณกรรมโดยสรุปผู้วิจัยสนใจแนวคิดทฤษฎีของเซอร์เกย์ บูชูเยฟ และ นาตาเลีย บูชูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่เป็นสมรรถนะของผู้บริหารในยุค BANI World ทางการศึกษา มีความทันสมัย จึงนำมาใช้เป็นแนวคิดของงานวิจัย ดังนี้

1. ความยั่งยืน
2. ความสามารถในการปรับตัว
3. การคิดอย่างเป็นระบบ
4. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
5. ความฉลาดทางอารมณ์
6. ความสามารถในการเรียนรู้
7. การตัดสินใจในสภาพการณ์ไม่แน่นอน
8. ความร่วมมือและการสื่อสาร
9. การคิดเชิงกลยุทธ์
10. การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล



ภาพประกอบ 4 สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพแวดล้อมของ BANI

ที่มา : Sergey Bushuyev, & Natalia Bushuyeva (2023)

สมรรถนะเหล่านี้ทำให้บุคคลมีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการเอาชนะความซับซ้อน ความไม่แน่นอน และความท้าทายของสภาพแวดล้อมของ BANİ การพัฒนาและเรียนรู้ความสามารถเหล่านี้สามารถช่วยให้บุคคลและทีมสามารถประสบความสำเร็จและสร้างนวัตกรรมในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANİ World

จากการศึกษาผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANİ World จากแนวคิดของ เซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) เป็นฐานในการนิยามเชิงปฏิบัติการและวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANİ World

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. ความยั่งยืน	ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หรือกลับมาจากความล้มเหลวได้รวดเร็ว กล่าวที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทาย พัฒนาสิ่งที่มีอยู่ในโรงเรียนมีอยู่ให้ต่อยอดสู่ออนาคตได้ สามารถรักษาประสิทธิผลในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมของ BANİ World ได้	1. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 2. การปรับตัวกลับมาจากความล้มเหลวได้รวดเร็ว 3. การเผชิญหน้ากับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ 4. การพัฒนาสิ่งที่มีในโรงเรียนมีอยู่ให้ต่อยอดสู่ออนาคต 5. การสามารถรักษาประสิทธิผลในการทำงาน
2. ความสามารถในการปรับตัว	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแผนการ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง กล่าวเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่จากครู บุคลากรทางการศึกษา	1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแผนการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง 2. ความกล้าเปิดรับการเปลี่ยนแปลง 3. การยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	รวมไปถึงผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน และปรับตัวเข้าสู่สถานการณใหม่ได้อย่างรวดเร็ว	4. การปรับตัวเข้าสู่สถานการณใหม่ได้อย่างรวดเร็ว
3. การคิดอย่างเป็นระบบ	ความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อนของผู้บริหารสถานศึกษา รับผิดชอบต่อความเชื่อมโยงและความต่อเนื่องกันของปัจจัยต่าง ๆ มองเห็นความสัมพันธ์กันระหว่างเหตุและผลที่เกิดขึ้นพิจารณาบริบทภาพรวมที่ใหญ่ขึ้นได้ ทำนายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ระบุปัญหาที่เกิดขึ้น และลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาได้	1. ความสามารถในการเข้าใจระบบที่ซับซ้อน 2. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อน 3. ความสามารถรับผิดชอบต่อความเชื่อมโยงและความต่อเนื่องกันของปัจจัยต่าง ๆ 4. การทำนายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ 5. ความสามารถลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาได้
4. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ เกิดความคิดใหม่อยู่ตลอดเวลา และมองหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในสภาพแวดล้อมของ BANI World มีความสามารถสร้างในการนวัตกรรมที่ช่วยให้ครู บุคลากร และนักเรียนพัฒนาวิธีการเอาชนะความท้าทายแบบใหม่ และสามารถค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่และไม่เหมือนใครได้	1. ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ 2. การมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3. ความสามารถสร้างในการนวัตกรรม 4. การใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ 5. การค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
5. ความฉลาดทาง อารมณ์	ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา มี ความเห็นใจ มีความเชื่อมั่นต่อครู และบุคลากรในโรงเรียน มีความ ฉลาดในการสื่อสารที่สามารถ ทำงานร่วมกับครู และบุคลากรใน โรงเรียนได้ สามารถสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียกับสถานศึกษา	1. ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ 2. การจัดการกับอารมณ์ของ ตนเอง 3. ความเห็นใจต่อครู และ บุคลากรในโรงเรียน 4. ความสามารถทำงานร่วมกับ ครู และบุคลากรในโรงเรียนได้ 5. การสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วน เสียกับสถานศึกษา
6. ความสามารถในการเรียนรู้	ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในเรียนรู้ อยู่สม่ำเสมอ และปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่หรือ การเปลี่ยนแปลง การค้นหาความรู้ ใหม่อยู่เสมอ มีความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุป ประเด็นข้อมูลที่ได้รับ สามารถรับรู้ ข้อมูลจากผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง และ สามารถนำความรู้มาพัฒนาทักษะ และความสามารถของตนเอง ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้	1. ความสม่ำเสมอในการเรียนรู้ 2. การค้นหาความรู้ใหม่อยู่ เสมอ 3. ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุป ประเด็นข้อมูลที่ได้รับ

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
7. การตัดสินใจใน สภาพการณ์ที่ไม่ แน่นอน	ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการตัดสินใจจาก ข้อมูลที่มีอยู่ โดยข้อมูลนั้นอาจไม่ ครบถ้วนและกำกวม สามารถ ประเมินความเสี่ยงจากการตัดสินใจ ได้ มีความรอบคอบในการพิจารณา ข้อมูลที่มีอยู่ประกอบการตัดสินใจ	1. ความสามารถในการ ตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่ 2. การสามารถประเมินความ เสี่ยงจากการตัดสินใจ 3. ความรอบคอบในการ พิจารณาข้อมูลประกอบการ ตัดสินใจ
8. ความร่วมมือและ การสื่อสาร	ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการทำงานร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคคล อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เกิดความเข้าใจในข่าวสารที่ ส่งออกไป มีการสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือ จากการสื่อสารให้ภาพลักษณ์ของ โรงเรียนเกิดความน่าเชื่อถือ	1. ความสามารถในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ความสามารถในการสื่อสาร 3. การสร้างร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน ครูและบุคลากร ทางการศึกษา 4. การสร้างความร่วมมือจาก การสื่อสารให้ภาพลักษณ์ของ โรงเรียน

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
9. การคิดเชิงกลยุทธ์	ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการมองภาพรวม คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต สามารถกำหนดแนวทางที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ภายใต้สภาพแวดล้อม BANI World และวางแผนการพัฒนากลยุทธ์ในระยะยาวของสถานศึกษาได้	1. ความสามารถในการมองภาพรวม 2. การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต 3. การกำหนดแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 4. การวางแผนพัฒนากลยุทธ์ในระยะยาว
10. การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาที่นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการทำงานในด้านต่าง ๆ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้เทคโนโลยีดิจิทัล และมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และช่วยในการตัดสินใจ	1. การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน 2. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร

5. แนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5.1 แนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สมบุรณ์ สุริยวงศ์ (2550) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่าเป็นวิธีสกัดหาองค์ประกอบที่ซ่อนเร้นแฝงอยู่ในเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้โดยให้มีการสูญเสียสารสนเทศของข้อมูลเดิมน้อยที่สุดและระบุโครงสร้างตัวแปรขององค์ประกอบ

แต่ละตัวตามความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่เรียกว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) รวมทั้งการตีความหมายขององค์ประกอบและการให้คะแนนตามองค์ประกอบนั้น ๆ

สุภมาส อังศุโชติ (2551) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ว่ามีชื่อเรียกภาษาไทย เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์ปัจจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีทางสถิติที่ช่วยให้ผู้วิจัยสร้างองค์ประกอบจากหลากหลายตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กัน เป็นองค์ประกอบเดียวกันซึ่งตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมากโดยความสัมพันธ์อาจจะเป็นไปในทางเดียวกันหรือคนละทางก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย องค์ประกอบหนึ่งจะแทนตัวแปรแฝง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้วิจัยต้องศึกษา

สายชล สินสมบุญรทอง (2559) ให้ความหมายของการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ว่าเป็นวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัววิธีหนึ่งที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก โดยศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและสร้างตัวแปรใหม่ขึ้นมาที่เรียกว่า ปัจจัย (Factor) ซึ่งถูกสร้างขึ้นจะประกอบด้วยรายละเอียดหรือความแปรผันของตัวแปรเดิมหลายๆตัว ซึ่งเรียกว่า การนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมาก ๆ มารวมเป็นปัจจัยเดียวกัน

5.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. เพื่อระบุและสำรวจองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบนี้ จะช่วยให้ลดตัวแปรลงและได้องค์ประกอบซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่าย และสะดวกในการแปลความหมาย รวมทั้งได้ทราบแบบแผน (Pattern) และโครงสร้าง (Structure) ในความสัมพันธ์ของข้อมูล

2. เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างสัมพันธ์ของข้อมูล การวิเคราะห์องค์ประกอบตามวัตถุประสงค์นี้ ผู้วิจัยจะต้องมีสมมติฐานก่อนว่าคุณลักษณะที่ศึกษามีกี่องค์ประกอบ แล้วใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อ ตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐานเพียงใด

5.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือตัวแปรแฝง นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้างตัวแปรแฝง แล้วนำตัวแปรแฝงนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

2. ใช้ในการแก้ปัญหาตัวแปรอิสระของการวิเคราะห์ถดถอยพหุมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) โดยนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน โดยการสร้างตัวแปรใหม่จากคะแนนองค์ประกอบ แล้วนำองค์ประกอบนั้นไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

3. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรว่ามีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎีหรือไม่ และสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงอย่างไร

5.4 ข้อตกลงเบื้องต้นและการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อรวมกลุ่มของตัวแปรที่สัมพันธ์กัน การตรวจสอบชุดข้อมูลจะพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร โดยตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .03

การตรวจสอบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ สามารถตรวจสอบได้โดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งควรมีค่าต่ำ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรม SPSS ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ คือ ค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity เมื่อเลือกสถิติทดสอบตัวนี้ จะได้ค่าสถิติทดสอบ 2 ค่า สถิติทดสอบตัวแรก คือ ค่า Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) ตัวนี้ มีค่าระหว่าง 0 - 1 หากยังมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวสามารถคาดการณ์ได้ด้วยตัวแปรอื่น โดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ส่วนค่าในช่องอื่น ๆ แปลความหมายได้ดังนี้

.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
.70 - .79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
.60 - .69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
.50 - .59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
น้อยกว่า .50	ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติทดสอบตัวต่อมา คือ Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบว่าตัวแปรนั้นมี ความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด ถ้าค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรต่างมีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

5.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

นางลักษณ วิรัชชัย (2549) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรสังเกตได้ว่า เกิดจากตัวแปรแฝงหรือพฤติกรรมแฝงที่เป็นองค์ประกอบ ภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีว่า มีองค์ประกอบใดบ้างที่ทรงอิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตได้ องค์ประกอบใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อทราบถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

พูลพงศ์ สุขสว่าง (2563) อธิบายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้สนับสนุนทฤษฎีหรือยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือที่สร้างขึ้น ใช้เป็นเป้าหมายในการเปรียบเทียบโครงสร้างองค์ประกอบ (Factor) ของเครื่องมือระหว่างกลุ่มประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งในงานวิจัยส่วนใหญ่ มักใช้ การวิเคราะห์แบบจำลองวัด (Measurement Model) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในการตรวจสอบยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือที่สร้างขึ้นว่ามีโครงสร้างตรงตามที่ทฤษฎีกำหนดไว้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สามารถแบ่งวิธีการออกเป็น 4 ขั้นตอน (นางลักษณ วิรัชชัย, 2549) ดังนี้

1. การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

ขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เริ่มต้นจากการเตรียมข้อมูลประกอบ ด้วยเมทริกซ์สหสัมพันธ์หรือเมทริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมและเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประเภท คือแบบ R และแบบ Q โดยปกติในงานวิจัยจะใช้ข้อมูลที่เป็นเมทริกซ์แบบ R คือ เมทริกซ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ คือจำนวนหน่วยตัวอย่าง โดยเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เตรียมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องมีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรสังเกตได้

2. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA

โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นต้องมีทฤษฎีและหลักการวิจัยเป็นเครื่องสนับสนุนเมื่อได้โมเดล CFA แล้วจึงนำโมเดลมากำหนดข้อมูลจำเพาะ เพื่อใส่เป็นข้อมูลให้โมเดล LISREL ทำงาน ข้อมูลจำเพาะต้องกำหนดตามโมเดล (นางลักษณ วิรัชชัย, 2549) ดังนี้

2.1 จำนวนองค์ประกอบร่วม

2.2 ค่าของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบร่วมหรือสมาชิกเมตริกซ์ PH ของโปรแกรม LISREL ถ้านักวิจัยต้องการองค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน ค่าความแปรปรวนระหว่างองค์ประกอบต้องเป็นศูนย์ ถ้านักวิจัยต้องการองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน (มีการหมุนแกนแบบมุมแหลม) นักวิจัยต้องกำหนดค่าสมาชิกระหว่างองค์ประกอบคู่่นั้น ในเมตริกซ์ PH ให้เป็นพารามิเตอร์อิสระให้โปรแกรม LISREL ทำการประมาณค่า

2.3 เส้นทางแสดงอิทธิพลระหว่างองค์ประกอบร่วม K และตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าสมาชิกในเมตริกซ์ LX (เมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X บน K) ของโปรแกรม LISREL โมเดล CFA มีการกำหนดค่าตัวแปร X_1, X_2, X_3 ได้รับอิทธิพลตัวแปรประกอบร่วม K บน X_1, X_2, X_3 ต้องกำหนดเป็นพารามิเตอร์ที่เป็นอิสระ ส่วนตัวแปร X_4, X_5 ซึ่งไม่ได้รับผลจากตัวประกอบร่วม K จะมีค่าพารามิเตอร์ที่กำหนดเป็นศูนย์ หรือเรียกว่า พารามิเตอร์คงที่ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการตั้งค่าพารามิเตอร์ตามทฤษฎีที่ได้จากการคาดหวังไว้

2.4 ค่าความแปรปรวน - ค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าสมาชิกในเมตริกซ์ TD ของโปรแกรม LISREL เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จะยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ โดยการกำหนดให้พารามิเตอร์ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนคู่ ซึ่งถือว่าเป็นพารามิเตอร์อิสระ

การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA จะช่วยลดจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าให้น้อยลง ทำให้โปรแกรม LISREL สามารถแก้สมการหาค่าตัวไม่ทราบค่าได้เป็นค่าประมาณพารามิเตอร์

3. การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล มีความสัมพันธ์ต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล LISREL ทุกชนิด ซึ่งการประมาณค่าพารามิเตอร์จะทำได้ก็ต่อเมื่อ โมเดลระบุความเป็นได้ค่าเดียวพอดี สำหรับการวิเคราะห์โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การกำหนดเงื่อนไขบังคับขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันตามโมเดลของผู้วิจัย ซึ่งการกำหนดเงื่อนไขบังคับ (Constraints) ในการวิเคราะห์ด้วย CFA ทำได้ 2 แบบ คือ

3.1 การตั้งเงื่อนไขพารามิเตอร์ให้เป็นพารามิเตอร์กำหนด

3.2 การตั้งเงื่อนไขให้เป็นพารามิเตอร์เท่ากัน

เงื่อนไขบังคับจะทำให้จำนวนพารามิเตอร์อิสระลดลงเพราะ การตรวจสอบความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลส่งผลให้มีโอกาสสรุปที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงเสนอให้ตรวจสอบตามเงื่อนไข ดังนี้

1. เงื่อนไขจำเป็นของการระบุได้พอดีโมเดล LISREL จะเป็นโมเดลระบุได้พอดีต้องมีเงื่อนไขจำเป็นที่เรียกว่า กฎที่ (T-Rule) ซึ่งมีความหมายว่า จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างเขียนแทนด้วย

$$t \leq \frac{(NX)(NX+1)}{2}$$

เมื่อ t เป็น จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า
 NX เป็น จำนวนตัวแปรสังเกตได้

สำหรับเงื่อนไขการตรวจสอบการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นั้น คิม และ มุลเลอร์ (Kim & Mueller, 1978) ได้เสนอไว้ 2 รูปแบบ ซึ่งให้ผลเหมือนกัน คือ

1. การตรวจสอบจากค่าลำดับชั้น (Rank) หรือจำนวนเงื่อนไขบังคับที่ต้องการของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เงื่อนไขจำเป็นคือ ค่าลำดับชั้นของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีค่าการร่วมเป็นสมาชิกในแนวทแยงต้องเท่ากับองค์ประกอบ

2. การตรวจนับองศาอิสระ (Degree of Freedom) ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เงื่อนไขจำเป็น ได้แก่

องศาที่คำนวณจากสูตร $((NX-NK)2 - (NX-NK)/2]$ ต้องมีค่าเป็นบวก สูตรนี้คำนวณจากเงื่อนไขข้อบังคับที่ต้องมีเงื่อนไขบังคับนี้เท่ากับจำนวนค่า สหสัมพันธ์ด้วยจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ถ้า องค์ประกอบเป็นอิสระต่อกัน เมทริกซ์สหสัมพันธ์ PH จะมีค่าสหสัมพันธ์นอกแนวทแยงเป็นศูนย์ และแนวทแยงเป็นหนึ่งทั้งหมด จำนวนพารามิเตอร์อิสระลดลงเท่ากับ $(NK)(NK - 1)/2$ จากจำนวนพารามิเตอร์อิสระในเมทริกซ์ LX ซึ่งมีจำนวน $(NK) (NK)$ ดังนั้นจำนวนเงื่อนไขบังคับที่ต้องการจึงเท่ากับผลต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ สหสัมพันธ์ $(NK)(NK-1)/2$ กับจำนวนพารามิเตอร์อิสระ $[(NX-NK)-(NX-NK-1)/2]$ แสดง ดังสูตรข้างต้น

วิธีการตรวจสอบเงื่อนไขจำนวนของการระบุได้พอดี 2 วิธีดังกล่าว ให้ผลเหมือนกัน แต่วิธีการตรวจสอบโดยการนับค่าองศาทำได้ง่ายกว่า (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2549) ถึงแม้ นักวิจัยจะตรวจสอบพบว่า โมเดลมีเงื่อนไขของการระบุได้พอดีแล้วนั้นยัง ไม่เพียงพอที่จะสรุปถึงความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล ต้องทำการตรวจสอบในเรื่องของเงื่อนไขพอเพียงด้วย

2. เงื่อนไขพอเพียงของการระบุได้เพียงพอของการระบุของการเป็นไปได้ค่าเดียวของ โมเดลมีหลายกฎตามลักษณะแตกต่างกันของโมเดล สำหรับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เงื่อนไขพอเพียง ได้แก่ กฎสามตัวบ่งชี้ (Three Indicator Rule) ของ โบลเลน (Bollen, 1989) ประกอบด้วย

2.1 สมาชิกในเมทริกซ์ LX จะต้องไม่น้อยเท่ากับศูนย์อย่างน้อยหนึ่งตัวในแต่ละแถว

2.2 องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีตัวบ่งชี้ หรือตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย สามตัวเมทริกซ์ TD ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง

3. เงื่อนไขจำเป็น และพอเพียงของการระบุได้พอดี เงื่อนไขนี้เป็นการแสดงการกำกับการโครงสร้างว่า พารามิเตอร์แต่ละค่าจะได้รับการกำกับการที่เกี่ยวข้องกับความแปรปรวน- ความแปรปรวนร่วมของประชากรการตรวจสอบเงื่อนไขนี้ทำได้ยากแต่เป็นเงื่อนไขการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ดี โจเรสคอก และ ซอโบม (Joreskog & Sorbom, 1989) ได้พัฒนาโปรแกรม LISREL ให้คำนวณเมทริกซ์สารสนเทศ (Information Matrix) สำหรับพารามิเตอร์ไว้ ถ้าเมทริกซ์สารสนเทศเป็นบวกแน่นอน (Positive Definite) แสดงว่า โมเดลระบุได้พอดีกรณีสารสนเทศไม่เป็นบวกแน่นอน (Non-positive Definite) โปรแกรม LISREL จะรายงานให้ผู้ใช้งานตรวจสอบหรือปรับพารามิเตอร์กำหนดเงื่อนไขบังคับมากขึ้น เพื่อให้โมเดลระบุได้พอดีด้วยเหตุนี้การตรวจสอบการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล CFA จึงทำได้สะดวกและง่าย

เมื่อกำหนดข้อมูลจำเพาะ และตรวจสอบระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล ต่อไปคือการประมาณค่าพารามิเตอร์ และตรวจสอบความตรงของโมเดล ซึ่งเป็นการประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ การประมาณค่าพารามิเตอร์เป็นการประมวลผลซ้ำ มีวิธีการประมาณค่าหลายรูปแบบ

4. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation of The Mode)

เป็นสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้เมทริกซ์ความแปรปรวนความแปรปรวนร่วม ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่างอันเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ (S) เปรียบเทียบกับเมทริกซ์ ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ที่สร้างจากพารามิเตอร์ที่ประมาณจากโมเดล LISREL ที่เป็นสมมติฐานการวิจัย(Σ) ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าโมเดล LISREL ที่เป็นสมมติฐาน การวิจัยมีความกลมกลืนข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จุดหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ทำให้ เมทริกซ์ S และ Σ มีค่าใกล้เคียงกัน มากที่สุดโดยใช้เกณฑ์การสร้างฟังก์ชัน

ความกลมกลืน (Fit or Fiting Function) เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบรูปแบบของฟังก์ชันที่ถูกกำหนดขึ้นต้องมีคุณสมบัติ 4 ประการ (Bollen.1989 : 106) ดังต่อไปนี้ ซึ่งจะทำให้ได้ค่าประมาณมีความคงเส้นคงวา

1. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นปริมาณสเกลาร์ (Scalar)
2. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่ามากกว่า หรือเท่ากับศูนย์
3. ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์เมื่อเมทริกซ์ S และมีค่าเท่ากัน
4. ฟังก์ชันความกลมกลืนเป็นฟังก์ชันต่อเนื่อง (Continuous Function)

วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโปรแกรม LISREL มีทั้งหมด 7 วิธี และหนึ่งในนั้นเป็นการประมาณค่าที่ใช้ฟังก์ชันความกลมกลืน 5 แบบ ผลจากการประมาณค่าที่ได้มีคุณสมบัติแตกต่างกัน โดยสามารถนำเสนอรายละเอียดการประมาณค่าฟังก์ชันความกลมกลืนทั้ง 5 แบบได้ดังต่อไปนี้

1. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (ULS: Unweighted Least Squares) คือ ผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อนต้องมีค่าน้อยที่สุด โดยที่ความคลาดเคลื่อนเป็นผลต่างระหว่างความแปรปรวนที่คำนวณได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ กับความแปรปรวนที่พยากรณ์จากการประมาณค่าพารามิเตอร์

ประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก เป็นวิธีที่สะดวกในการประมาณค่า และเหมาะสำหรับกลุ่มข้อมูลที่มีลักษณะการแจกแจงที่ต่างไปจากการแจกแจงปกติพหุนาม

2. วิธียกกำลังน้อยที่สุดวางนัยทั่วไป (Generally Least Squares : GLS) คือ การประยุกต์ใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล LISREL กรณีข้อมูลมีความแปรปรวนของตัวแปรตามไม่เท่ากันทุกค่าของตัวแปรต้น (Heteroscedasticity) หรือมีความสัมพันธ์กันระหว่างความคลาดเคลื่อน (Autocorrelation) ต้องทำการถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สของเมทริกซ์ S เพื่อปรับแก้ความแปรปรวนที่ไม่เท่ากัน

การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธียกกำลังน้อยที่สุดวางนัยทั่วไป มีข้อเสียหากตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงที่สูง หรือต่ำกว่าปกติ ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่จะได้จะไม่ถูกต้องเพราะข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ที่ระบุว่า การแจกแจงปกติพหุนาม หากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ค่าประมาณที่ได้จะมีความลำเอียงเข้าหาศูนย์

3. วิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood : ML) เป็นวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล LISREL ที่ได้รับความนิยมสูงสุด โดยใช้ฟังก์ชันความกลมกลืนที่ไม่ใช่

ฟังก์ชันเส้นตรงแต่เป็นฟังก์ชันที่บอกความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ S และ Σ ได้ ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันเทอมแรกของฟังก์ชันมีค่าเท่ากับเทอมที่สาม เทอมกลางจะมีค่าเป็นศูนย์

4. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Squares : GWLS) เป็นวิธีการวางทั่วไปแบบกว้างขวาง การประมาณค่าวิธีนี้ใช้เฉพาะสมาชิกในแนวทแยงและได้แนวทแยง และใช้เมทริกซ์ W เป็นเมทริกซ์โดยถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สเมทริกซ์ W ซึ่งเมทริกซ์ W จะใหญ่มากกรณีที่มีตัวแปรสังเกตได้หลายตัว การประมาณค่าด้วยคอมพิวเตอร์ต้องใช้เวลามากตลอดจนวิธีนี้ไม่เหมาะสมต่อการประมาณค่ากรณีมีเมทริกซ์ที่มีการตัดข้อมูลสูญหาย (Missing) แบบตัดเฉพาะคู่ที่ขาด (Pairwise)

5. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Square : DWLS) เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่พัฒนามาจากวิธี WLS ทำการคำนวณเฉพาะสมาชิกในเมทริกซ์แนวทแยง ทำให้ได้ค่าประมาณที่อยู่ระหว่างค่าที่ได้จากวิธี ULS และ WLS

ผลจากการประมาณค่าพารามิเตอร์ 5 วิธีที่ได้ให้คุณสมบัติของค่าประมาณที่แตกต่างกัน โดยคุณสมบัติของค่าประมาณพิจารณาจาก

1. ความคงเส้นคงวา (Consistency)
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าประมาณที่ได้กับค่าประมาณวิธีอื่น ๆ (ควรมีค่าน้อย)
3. ความเป็นอิสระจากมาตราวัด (Scale Free) หมายถึง ค่าพารามิเตอร์มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยการวัดการมีโมเดล LISREL มีตัวแปรที่มีหน่วยการวัดต่างกันจะมีผลต่อค่าพารามิเตอร์ ซึ่งแก้ไขได้โดยการใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม

5. การตรวจสอบความสอดคล้องของ CFA

สุภมาส อังศุโชติ (2551) นำเสนอข้อมูลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีเงื่อนไขของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติขั้นสูง เพื่อการยอมรับผลที่วิเคราะห์ได้ รายละเอียดดังนี้

5.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic : χ^2) ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชัน ความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก ซึ่งมีใกล้เคียงกับจำนวนองศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom) แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of Fit Index : GFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าดัชนี GFI มากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness-of Fit Index : AGFI) ค่าดัชนี AGFI เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนตัวแปร และขนาดขององศาอิสระ (df) ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเหมือนค่าดัชนี GFI ถ้ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4 ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าดัชนี CFI มากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-SquareStatistic : χ^2/df) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มีองศาอิสระไม่เท่ากันโดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ไม่เกิน 2

5.6 ค่าดัชนีรากของเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual Standardized : SRMR) เป็น ดัชนี ที่ ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล เฉพาะกรณีเป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียว ค่า SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่า SRMR มีค่าต่ำกว่า 0.80 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.7 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error approximation : RMSEA) ค่า RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL เป็นการทดสอบความแตกต่างของโมเดลโดยเปรียบเทียบโมเดลที่ต้องการได้ตั้งแต่ 2 โมเดลขึ้นไป การเปรียบเทียบระหว่างโมเดลสามารถทำได้หลากหลายวิธีแต่ที่นิยมใช้ ได้แก่ การหาผลต่างของค่าไค-สแควร์ ที่ได้จากการเปิดตารางด้วยค่าผลต่างขององศาอิสระนั้น หากผลต่างของค่าไค-สแควร์สูงกว่าค่าวิกฤตแสดงว่ามีความแตกต่างระหว่างรูปแบบ

ผลการวิเคราะห์โมเดล CFA ด้วยโปรแกรม LISREL มีดังนี้

1. เมทริกซ์ LX ที่ เป็นค่าประมาณพารามิเตอร์นำหน้าองค์ประกอบค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าสถิติ t

2. เมทริกซ์ PH ซึ่งเป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งจะเป็นการกำหนดโมเดลให้องค์ประกอบเป็นอิสระต่อกัน ค่าพารามิเตอร์นอกแนวทแยงในเมทริกซ์ PH จะมีค่าเป็นศูนย์ทั้งหมด

3. เมทริกซ์ TD ซึ่งเป็นเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มความคลาดเคลื่อน และค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์พหุคูณในกรณีความคลาดเคลื่อนไม่สัมพันธ์ เมทริกซ์ TD จะเป็นเมทริกซ์แนวทแยง และค่าพารามิเตอร์รวมกับกำลังสองของสัมประสิทธิ์สัมพันธพหุคูณจะมีค่าเป็นหนึ่ง นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คูณเป็นตัวบอกค่าความตรงของตัวแปร

4. ค่าดัชนีตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA รวมถึงการวิเคราะห์เศษเหลือและกราฟเศษเหลือในรูปแบบคะแนนมาตรฐานกับควอร์ไทล์ปกติจะมีความชันกว่าเส้นทแยงมุม จึงสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. เมทริกซ์คะแนนองค์ประกอบ เป็นเมทริกซ์ที่นำไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบ

5.6 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

ความหมายของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ (Indicator) มีคำในภาษาไทยที่ใช้เรียกหลายคำ เช่น ตัวบ่งชี้ ตัวชี้วัด ดัชนีชี้วัด ในงานวิจัยนี้จะใช้คำว่า ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

จอห์นสตัน (Johnston, 1981) ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้ คือ สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสถานะที่จริงใจหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้าง ๆ หรือให้ภาพสรุปโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้ คือ ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่งของตัวบ่งชี้ระบุ บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่ชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาและใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาและใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

เจษฎา กลยนิษฐ์ (2565) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปร ตัวประกอบ หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานที่สามารถวัดและสังเกตได้ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ และค่าที่ได้เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้จะทำให้ทราบระดับผลของสิ่งที่ต้องการวัด

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554) ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้ ว่า ตัวประกอบ ตัวแปร หรือ ค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากรการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน

จากความหมายตัวบ่งชี้ สามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง คุณลักษณะที่สามารถวัดหรือสังเกตได้ที่ใช้เพื่อประเมินสภาพหรือพฤติกรรมที่ต้องการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ลักษณะตัวบ่งชี้

ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี จะต้องมีความสามารถในการแสดงค่าเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นตัวเลข เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ ลักษณะหรือคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

จอห์นสตัน (Johnston, 1981) สรุปลักษณะของตัวบ่งชี้ มี 5 ประการ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ไม่ได้บอกหรือชี้สิ่งใดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ แต่จะมีลักษณะเป็นตัวแทนที่ครอบคลุมถึงสิ่งนั้น ๆ ได้ไม่มากนักน้อย ดังนั้นตัวบ่งชี้จึงมีลักษณะที่สะท้อนถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยประมาณหรือบอกถึงสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดอย่างกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจง
2. ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกันที่เกี่ยวข้องกัน นำเสนอเป็นภาพรวมกว้างๆ ของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา
3. ตัวบ่งชี้จะแสดงค่าออกเป็นเชิงปริมาณ คือสามารถแสดงเป็นค่าตัวเลขหรือเป็นปริมาณได้ มิใช่เป็นข้อความเชิงบรรยายอย่างเดียว ต้องเป็นตัวเลขที่ใช้สำหรับตีความแสดงถึงสารสนเทศตามกฎหมายเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด
4. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งที่ต้องการศึกษาเพียงจุดใดจุดหนึ่งหรือช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ไม่เป็นเรื่องราว ซึ่งตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลาก็ได้ เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลา หรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกัน จะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ ดังนั้นการตีความหมายค่าตัวบ่งชี้จึงสอดคล้องกับช่วงเวลาหนึ่ง ๆ เท่านั้น

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทฤษฎี ใน 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดข้อความเชิงบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา 2) นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้าง ๆ เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา 3) การนิยามเชิงปฏิบัติการให้กับมโนทัศน์ 4) วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลและสร้างตัวบ่งชี้ ดังนั้นในการสร้างทฤษฎีใหม่จึงจำเป็นต้องสร้างตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนในการเก็บข้อมูล

สุรพงศ์ เชื้อศิริพรฤทธิ (2547) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดีไว้ ดังนี้

1. ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ (Content validity) ในการศึกษาหรือพัฒนาตัวบ่งชี้ จะต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเนื้อหาในเรื่องที่ศึกษานั้น ๆ คืออะไร ตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีความถูกต้องในเนื้อหาที่ต้องการวัด

2. ความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ที่ไม่ได้เกิดจากการคิดเอาเองของผู้วิจัย แต่ขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือเป็นรูปธรรมมีความไวต่อความแตกต่าง ๆ หมายถึงความสามารถของตัวบ่งชี้ที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

3. ความไวต่อความแตกต่าง (Sensitivity) หมายถึง ความสามารถของตัวบ่งชี้ที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

4. ค่าของมาตรวัดหรือตัวบ่งชี้ที่ได้ควรมีความหมาย หรือตีความได้อย่างสะดวก (Meaningfulness & Interpretability)

5. ความเป็นกลาง (Neutrality) หมายถึง ความไม่ลำเอียงของตัวบ่งชี้ เช่น ตัวบ่งชี้ผลิตภาพของแรงงาน ซึ่งวัดด้วยอัตราส่วนระหว่างรายรับต่อค่าใช้จ่ายแรงงาน เมื่อนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในหน่วยงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพจะทำให้ขาดความเป็นกลาง เพราะการปฏิบัติงานประสิทธิภาพนั้นต้องใช้บุคลากรจำนวนมากส่วนการปฏิบัติงานประสิทธิภาพการผลิตใช้เครื่องจักรกลมากกว่าแรงงาน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554) สรุปลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดีไว้ ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะ ดังนี้

1.1 ความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกาย เป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย คุณภาพของผู้ทำหน้าที่

ประชาสัมพันธ์ สามารถชี้วัดลักษณะการให้สารสนเทศความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการ ลักษณะการพูดจา สีนัยท่าทางของการให้บริการ เป็นต้น

1.2 มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวบ่งชี้ที่วัดได้ตรงประเด็นมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้อง

2. ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่ เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้สามารถใช้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำนั้น มีลักษณะดังนี้

2.1 ความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวบ่งชี้ที่วัดได้ควรเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ ขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่ หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย

2.2 ความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ตัวบ่งชี้ที่วัดได้ดีจะต้องมีความคลาดเคลื่อนต่ำ และจะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้

3. ความไว (Sensitive) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะต้องมีหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

4. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำ เน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลว หรือความยุติธรรม

5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้และได้ผลโดยมีลักษณะ ดังนี้

5.1 แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

5.2 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวกสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปร แต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่นักวิชาการกำหนดไว้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีส่วนแตกต่างกันในบางขั้นตอน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มี 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อบอกว่าจะนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในด้านใดและใช้ประโยชน์อย่างไร จะส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความเฉพาะเจาะจงและตรงวัตถุประสงค์

2. นิยามตัวบ่งชี้และการกำหนดน้ำหนักความสำคัญ

การนิยามตัวบ่งชี้สามารถทำได้ 3 วิธี ดังนี้

2.1 การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition)

2.2 การนิยามตัวบ่งชี้โดยการนิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition)

2.3 การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition)

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร สามารถทำได้ 4 วิธี คือ

2.1 การกำหนดน้ำหนัก ใช้ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเกี่ยวข้อง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ลงความเห็นให้ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร จากนั้นจึงนำผลมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยหรือค่าร้อยละของผู้เห็นด้วยกับน้ำหนักในระดับต่าง

2.2 การกำหนดน้ำหนักโดยการวัดความสำคัญของตัวแปรพิจารณาจากช่วงเวลาหรือค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมนั้น ๆ หากกิจกรรมใดใช้เวลาและค่าใช้จ่ายสูงก็ควรให้น้ำหนักความสำคัญมากกว่าตัวอื่น

2.3 การกำหนดน้ำหนักโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานจากที่ได้มีผู้ทำการศึกษาและได้มีการกำหนดไว้แล้วอย่างชัดเจน

2.4 การกำหนดน้ำหนักโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้วิธีการทางสถิติที่พบจากการวิจัย

3. การรวบรวมข้อมูลเป็นการตรวจสอบหรือวัดตัวแปรย่อยซึ่งจะต้องสร้างเครื่องมือสำหรับการทดลองใช้และปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลและการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

4. การสร้างตัวบ่งชี้การนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์หรือรวมให้ได้ตัวบ่งชี้ จากวิธีการรวมตัวแปรย่อยหลังจากการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ไว้

5. การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ การตรวจสอบความตรงภายใน เป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรที่นำมาสร้างตัวบ่งชี้ครอบคลุมองค์ประกอบทั้งหมดของสิ่งที่ต้องการจะศึกษาทั้งนี้ยัง

สามารถตรวจวัดได้ในสภาพจริงและเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการศึกษา และการตรวจสอบความเที่ยงในการวัด หรือความคงเส้นคงวาในการวัด โดยการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้เกิดความเที่ยงจะต้องกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ให้ถูกต้องชัดเจน ตรงกับความเป็นจริง มีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ มีเครื่องมือที่ดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลและกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต้องถูกต้องตามหลักวิชาการ

6. การจัดการเข้าบริบทและนำเสนอรายงาน ต้องวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ไปได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

รัชนิกร แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรให้เข้าใจถึงความหมายของนวัตกรรมรวมถึงการจัดหาทรัพยากรเพื่อให้ดำเนิน มีการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโดยมีการกระตุ้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการพัฒนาตนเอง ควรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่างๆเป็นประจำ รวมถึงการนำฝึกสะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมถึงเมื่อมีการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาร่วมกัน พุดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารต่างสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง 3) ด้านการบริการที่ดี ควรจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงแนวทาง การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆของโรงเรียนให้ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน โดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล พบว่า χ^2 เท่ากับ 490.77, p-value เท่ากับ 0.27 χ^2/df เท่ากับ 1.03, GFI เท่ากับ .91 RMSEA เท่ากับ 0.01 RMR เท่ากับ .0092, CFI เท่ากับ 1.00 และเมื่อวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ (3) การสื่อสารและโน้มน้าว (4) วิสัยทัศน์ (5) การทำงานเป็นทีม และ (6) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ และ 2) แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ได้แก่ (1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (2) การพัฒนาบุคลากร (3) กำหนดบทบาทใหม่สถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (4) การสร้างแพลตฟอร์มเพื่อการบริหาร และ (5) การสร้างระบบเครือข่ายการเรียนรู้

อัญชลี ไหมทอง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคลิขณ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาในยุคลิขณเปลี่ยนแปลง บทบาทของครูผู้สอน บทบาทของผู้เรียน บทบาทของห้องเรียน บทบาทการวัดประเมินผล บทบาทการวางกรอบนโยบายการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ต้องมีมุมมองในการวางกรอบนโยบายที่ครอบคลุมทุกมิติ 1) มิติของการขับเคลื่อนประเทศ 2) มิติคุณภาพของการศึกษา 3) มิติในด้านโอกาสทางการศึกษา และ 4) มิติของการบริหารจัดการศึกษา และสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคลิขณ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 1) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี 2) สมรรถนะด้านภาษา 3) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา 5) สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี 6) สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 7) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง 8) สมรรถนะการมีความคิดรวบยอด 9) สมรรถนะของการสร้างแรงบันดาลใจ และ 10) สมรรถนะของการที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างง่ายและรวดเร็ว

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โกมาลาสรี (Komalasari, 2020) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้อำนวยการในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในเขต Laos อยู่ในระดับดี ผู้อำนวยการมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน และปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

ของโรงเรียน มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ความสำเร็จที่ตั้งไว้ เช่น การส่งครูเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น ผู้อำนวยการได้ออกแบบและจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อให้อำนาจ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ ตามหน้าที่ของตนได้ ให้คำแนะนำและแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากรในการบริหารงาน กำกับดูแลควบคุมการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้อำนวยการพยายามแก้ไขปัญหามีอยู่อย่างสร้างสรรค์

โอโมโบนิเกะ อุโกชุกวู โอบาซี (Omobonike & Ugochukwu Obasi, 2023) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนและผลการเรียนของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในรัฐเอโบนี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการนิเทศของผู้บริหารกับผลการเรียนของนักเรียน มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างความสามารถในการนิเทศของผู้บริหารกับผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา การนิเทศเป็นภารกิจที่ขาดไม่ได้ของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของระบบโรงเรียนที่ดี เพราะนอกเหนือจากการจัดระเบียบเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้อำนวยการจะต้องทำหน้าที่กำกับดูแลการสอนที่เกิดขึ้นด้วย ผู้อำนวยการต้องตรวจสอบบันทึกบทเรียนของครูก่อนส่งเพื่อให้แน่ใจว่า สอดคล้องกับแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และต้องสังเกตครูในชั้นเรียนระหว่างการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เข้าใจถึงความเชี่ยวชาญของครูในเนื้อหา วิธีการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การควบคุมชั้นเรียน เทคนิคการตั้งคำถาม และการมีส่วนร่วมของนักเรียน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการรักษาวินัยของผู้บริหารกับผลการเรียนของนักเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงระหว่างความสามารถในการรักษาวินัยของผู้บริหารกับผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้อำนวยการได้รับความคาดหวังให้คิดค้นวิธีการจัดการปัญหาทางวินัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางวิชาการของนักเรียน โดยพฤติกรรมทางวินัยของนักเรียน ได้แก่ การไม่เชื่อฟัง การขโมย การไม่ซื่อสัตย์ การละทิ้งหน้าที่ ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด การทำร้ายร่างกาย และการดูถูก เป็นต้น

อิลฮัม คามารุดดิน (Ilham Kamaruddin, 2023) ได้ทำการศึกษา การวิเคราะห์อิทธิพลของสมรรถนะในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิภาพของครูโรงเรียนมัธยมในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปร Y (ประสิทธิภาพการทำงานของครู) มีค่าคงที่เท่ากับ 22.5 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร X เท่ากับ 0.8 เนื่องจากค่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็นบวก จึงสรุปได้ว่าตัวแปร X (ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อตัวแปร Y จึงอนุมานได้ว่า ผลการปฏิบัติงานของครูและสมรรถนะการจัดการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน ตัวแปรความสามารถในการบริหารจัดการนี้มีผล

ต่อตัวแปรการปฏิบัติงานของครูร้อยละ 40 อีกร้อยละ 60 ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้
ตรวจสอบ เช่น ความเป็นผู้นำ ระดับวินัยของผู้บริหาร เป็นต้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5,785 คน จาก 52 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์จากตารางสำเร็จของเคร์จีชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน

2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งการทำงาน คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้

แบบสอบถามเพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. สร้างกรอบแนวคิดองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การศึกษาขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยดำเนินการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World จากแนวคิดของ เซอร์เกย์ บูชูเยฟ และ นาตาเลีย บูชูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) ดังนี้ 1) ความยั่งยืน 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) ความสามารถในการเรียนรู้ 7) การตัดสินใจในสภาพการณ์ไม่แน่นอน 8) ความร่วมมือและการสื่อสาร 9) การคิดเชิงกลยุทธ์ และ 10) การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ได้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

3. สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบ LIKERT (Johnson & Christensen, 2007) ให้สอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบสมรรถนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ส่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยวัดจากค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of item objective congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนทางภาษา ค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง	สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
0 หมายถึง	ไม่แน่ใจสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
-1 หมายถึง	ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

โดยกำหนดค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.6 – 1.0 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับและนำข้อคำถามไปใช้งานได้ พบว่า ข้อคำถามจำนวน 43 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญ และ 1 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.4 จึงได้ตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach L. J., 1990)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิจัยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์ แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์ม

อิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลไม่ครบตามจำนวนข้อ และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืน

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ทั้ง 2 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

1.2 บันทึกข้อมูลในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Jamovi

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ระดับขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค

BANI World

2.2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วยโปรแกรม LISREL

2.2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างกรอบแนวคิดเบื้องต้นขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วยโปรแกรม LISREL

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
2. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total Correlation)
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะ แจกแจงของตัวแปร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง โดยใช้โปรแกรม Jamovi

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโมเดลขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อนำมาวิเคราะห์ LISREL Model

2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรที่สังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของโมเดล

สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้แก่

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic : χ^2) เป็นสถิติที่ใช้ ทดสอบสมมติฐาน ทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากยิ่งมีค่าใกล้ ศูนย์มากเท่าใด หรือค่าใกล้เคียงกับจำนวนองศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom) แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าดัชนี GFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์

3. ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index : AGFI) ค่าดัชนี AGFI เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร และขนาดขององศาอิสระ (df) ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเหมือนกับค่าดัชนี GFI ถ้ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์

4. ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์

5. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-Square Statistic : χ^2/df) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มีองศาอิสระไม่เท่ากัน โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ไม่เกิน 2

6. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual : SRMR) เป็นดัชนีที่หายเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล 2 เฉพาะกรณี ที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียว ค่า SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าค่า SRMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7. ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error approximation : RMSEA)

ค่า RMSEA ค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 รวมทั้งสิ้น 5 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1.1 เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์สูงในทางด้านการบริหารสถานศึกษา มีผลการดำเนินงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

1.2 มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการ

1.3 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สูงกว่า .80 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกที่ได้จากการทำแบบทดสอบมาทดสอบกับกลุ่มผู้รู้ชัด มาสร้างเป็นเครื่องมือการวิจัยโดยมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World และส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ไปใช้ และนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นมาทดลองใช้กับกลุ่มที่เหมือนกับกลุ่มผู้จัดให้ข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์
2. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้จัด จำนวน 5 ท่าน
3. กำหนดวันสัมภาษณ์และนัดหมายผู้จัด
4. ทำการสัมภาษณ์โดยใช้รูปแบบการเดินทางไปสัมภาษณ์ และสัมภาษณ์ออนไลน์

4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา สรุปประเด็นและนำเสนอข้อมูลแบบพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นจากผู้จัดเกี่ยวกับแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้

บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน
SRMR	แทน	ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standard Root Mean Square Residual)
CITC	แทน	ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

SN สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความยั่งยืน

SN1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 1	การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
SN2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 2	การปรับตัวกลับมาจากความล้มเหลวได้รวดเร็ว
SN3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 3	การเผชิญหน้ากับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ
SN4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 4	การพัฒนาสิ่งที่ในโรงเรียนมีอยู่ให้ต่อยอดสู่ออนาคต
SN5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 5	ความสามารถรักษาประสิทธิผลในการทำงาน

AB สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัว

AB1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 6	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแผนการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง
AB2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 7	ความกล้าเปิดรับการเปลี่ยนแปลง
AB3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 8	การยอมรับฟังความคิดเห็น
AB4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 9	การปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

ST สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความคิดอย่างเป็นระบบ

ST1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 10	ความสามารถในการเข้าระบบที่ซับซ้อน
ST2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 11	ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อน
ST3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 12	ความสามารถรับรู้ความเชื่อมโยงและความต่อเนื่องกันของปัจจัยต่าง ๆ
ST4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 13	การทำนายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ
ST5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 14	ความสามารถลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาได้

CI สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

CI1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 15	ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์
CI2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 16	การมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
CI3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 17	ความสามารถสร้างในการนวัตกรรม
CI4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 18	การใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ
CI5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 19	การค้นหามีวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่

EI สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์

EI1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 20	ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ
EI2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 21	การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง
EI3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 22	ความเห็นใจต่อครู และบุคลากรในโรงเรียน
EI4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 23	ความสามารถทำงานร่วมกับครู และบุคลากรในโรงเรียนได้
EI5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 24	การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา

AL สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความสามารถในการเรียนรู้

AL1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 25	ความสม่ำเสมอในการเรียนรู้
AL2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 26	การค้นหาคำถามใหม่อยู่เสมอ
AL3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 27	ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปประเด็นข้อมูลที่ได้รับ

DM สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบการตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน

DM1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 28	ความสามารถในการตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่
DM2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 29	ความสามารถประเมินความเสี่ยงจากการตัดสินใจ
DM3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 30	ความรอบคอบในการพิจารณาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ

CC สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความร่วมมือและการสื่อสาร

- CC1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 31 ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- CC2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 32 ความสามารถในการสื่อสาร
- CC3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 33 การสร้างร่วมมือในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- CC4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 34 การสร้างความร่วมมือจากการสื่อสารให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียน

SH สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบความคิดเชิงกลยุทธ์

- SH1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 35 ความสามารถในการมองภาพรวม
- SH2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 36 การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
- SH3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 37 การกำหนดแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
- SH4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 38 การวางแผนพัฒนากลยุทธ์ในระยะยาว

AD สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

- AD1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 39 การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน
- AD2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 40 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร
- AD3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 41 การรู้เทคโนโลยีดิจิทัล
- AD4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 42 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- AD5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 43 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการตัดสินใจ

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายเป็นความเรียง โดยแบ่งการนำเสนอเป็น ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1.3 การวิเคราะห์ผลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

2.2 แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละข้อดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา จำนวน 361 คน จำแนกตามสถานศึกษา เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษา ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละดังตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
สถานศึกษา		
สหวิทยาเขตวชิรบูรพา	67	18.6
สหวิทยาเขตรัชวิภา	65	18.0
สหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ	34	9.4
สหวิทยาเขตนวมินทร์	41	11.4
สหวิทยาเขตภาคินพัฒน์	98	27.1

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
สถานศึกษา (ต่อ)		
สหวิทยาเขตนวสිරින්ครินทร์	56	15.5
รวม	361	100.00
เพศ		
ชาย	141	39.1
หญิง	220	60.9
รวม	361	100.00
อายุ		
อายุต่ำกว่า 30 ปี	99	27.4
30 - 39 ปี	175	48.5
40 - 49 ปี	70	19.4
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	17	4.7
รวม	361	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	203	56.2
ปริญญาโท	151	41.8
ปริญญาเอก	7	1.9
อื่น ๆ	0	0
รวม	361	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	95	26.3
20,000 – 30,000 บาท	155	42.9
30,001 – 40,000 บาท	76	21.1
40,001 บาท ขึ้นไป	35	9.7
รวม	361	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งการทำงาน		
ครูผู้ช่วย	84	23.3
ครู	95	26.3
ครูชำนาญการ	102	28.3
ครูชำนาญการพิเศษ	64	17.7
ครูเชี่ยวชาญ	0	0
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	11	3
ผู้อำนวยการโรงเรียน	5	1.4
รวม	361	100.00
ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษา		
ต่ำกว่า 5 ปี	137	38
5 – 10 ปี	159	44
11 – 15 ปี	44	12.2
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	21	5.8
รวม	361	100.00

จากตาราง 4 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตภาคินพัฒนา จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมาคือ สหวิทยาเขตวชิรบุรพา จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 สหวิทยาเขตรัษฎา จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 สหวิทยาเขตนวสินทรินทร์ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 สหวิทยาเขตนวมินทร์ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากที่สุด มีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาคือ เพศชาย มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 30 - 39 ปี มากที่สุด มีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ช่วงอายุ 40 - 49 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และช่วง

อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และ ระดับปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และ มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างอยู่ในตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 รองลงมา คือ ตำแหน่งครู จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และ ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

2.1.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้ข้อคำถามที่ผ่านการประเมินทั้ง 10 ด้าน จำนวน 43 ข้อ สำหรับนำไป Try-out จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ตาราง 5 เกณฑ์ในการประเมินค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

Cronbach's Alpha (α)	ระดับความเชื่อมั่น
> .90	ดีมาก
> .80	ดี
> .70	พอใช้
> .60	พอรับได้

ตาราง 5 (ต่อ)

Cronbach's Alpha (α)	ระดับความเชื่อมั่น
> .50	ต่ำ
< .50	ไม่สามารถรับได้

ที่มา : George & Mallery (2003)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (Correct Item-Total Correlation : CITC) จากคะแนนการ Tryout จำนวน 30 ชุด ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า CITC ต่ำกว่า .20 นำออก (ตามเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) โดยจำแนกตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความยั่งยืน

ตาราง 6 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านความยั่งยืน

ข้อคำถาม	CITC
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	0.537
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวกลับมาจากความล้มเหลวได้รวดเร็ว	0.747
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ	0.772
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสิ่งที่ในโรงเรียนมีอยู่ให้ต่อยอดสู่ออนาคต	0.746
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรักษาประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้ภาพแวดล้อมและบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้	0.652
ค่าความเชื่อมั่น (α) =	0.863

จากตาราง 6 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านความยั่งยืน มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.537 ถึง 0.772 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี คือ มีค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.863

2. ความสามารถในการปรับตัว

ตาราง 7 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านความสามารถในการปรับตัว

ข้อคำถาม	CITC
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแผนการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง	0.649
2. ผู้บริหารสถานศึกษาล้าเปิดรับการเปลี่ยนแปลง	0.855
3. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นใหม่จากครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.877
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว	0.874
ค่าความเชื่อมั่น (α) =	0.910

จากตาราง 7 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านความสามารถในการปรับตัว มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.649 ถึง 0.877 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก คือ มีค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.910

3. การคิดอย่างเป็นระบบ

ตาราง 8 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ข้อคำถาม	CITC
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเข้าใจระบบที่ซับซ้อน	0.818
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อน	0.805
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ความเชื่อมโยงและความต่อเนื่องกันของปัจจัยต่าง ๆ ได้	0.817
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำนายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ	0.660
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาได้	0.610
ค่าความเชื่อมั่น (α) =	0.892

จากตาราง 8 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง

0.610 ถึง 0.818 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี คือ มีค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.892

4. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ตาราง 9 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ข้อคำถาม	CITC
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์	0.861
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	0.789
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	0.730
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ	0.754
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์	0.676
ค่าความเชื่อมั่น (α) =	0.904

จากตาราง 9 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.676 ถึง 0.861 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก คือ มีค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.904

5. ความฉลาดทางอารมณ์

ตาราง 10 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านความฉลาดทางอารมณ์

ข้อคำถาม	CITC
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเอง	0.884
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้	0.784
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นใจต่อครู และบุคลากรในโรงเรียน	0.853
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับครู และบุคลากรในโรงเรียนได้โดยปราศจากความขัดแย้ง	0.862
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา	0.882
ค่าความเชื่อมั่น (α) =	0.943

จากตาราง 10 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.784 ถึง 0.884 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก คือ มีค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.943

6. ความสามารถในการเรียนรู้

ตาราง 11 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านความสามารถในการเรียนรู้

ข้อคำถาม	CITC
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอในการเรียนรู้	0.678
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการค้นหาคำถามใหม่อยู่เสมอ	0.685
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปประเด็นข้อมูลที่ได้รับ	0.738
ค่าความเชื่อมั่น (α) =	0.836

จากตาราง 11 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านความสามารถในการเรียนรู้ มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.678 ถึง 0.738 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี คือ มีค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.836

7. การตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน

ตาราง 12 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในการตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน

ข้อคำถาม	CITC
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่ โดยข้อมูลนั้นอาจไม่ครบถ้วนและกำกวม	0.744
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความเสี่ยงจากการตัดสินใจ ได้	0.701
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบคอบในการพิจารณาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ	0.744
ค่าความเชื่อมั่น (α) =	0.848

จากตาราง 12 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.701 ถึง 0.744 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี คือ มีค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.848

8. ความร่วมมือและการสื่อสาร

ตาราง 13 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านความร่วมมือและการสื่อสาร

ข้อคำถาม	CITC
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	0.686
2. บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	0.673
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา	0.768
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างความร่วมมือจากการสื่อสารให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียนมีความน่าเชื่อถือ	0.698
ค่าความเชื่อมั่น (α) =	0.858

จากตาราง 13 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านความร่วมมือและการสื่อสาร มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.673 ถึง 0.768 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี คือ มีค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.858

9. การคิดเชิงกลยุทธ์

ตาราง 14 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในการคิดเชิงกลยุทธ์

ข้อคำถาม	CITC
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการมองภาพรวม	0.826
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตได้	0.798
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	0.852
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนพัฒนากลยุทธ์ในระยะยาว	0.884
ค่าความเชื่อมั่น (α) =	0.928

จากตาราง 14 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.798 ถึง 0.884 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก คือ มีค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.928

10. การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

ตาราง 15 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามในด้านการปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อคำถาม	CITC
1. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน	0.860
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร งานและทำงานในด้านต่าง ๆ	0.826
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	0.832
4. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	0.943
5. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการตัดสินใจ	0.843
ค่าความเชื่อมั่น (α) =	0.948

จากตาราง 15 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.826 ถึง 0.943 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก คือ มีค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) เท่ากับ 0.948

2.1.3 การวิเคราะห์ผลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

1. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ผู้วิจัยได้นำคะแนนขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านต่าง ๆ มาคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามรายด้าน

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	Sk.	Ku.
1. ความยั่งยืน	4.075	0.466	-0.384	0.743
2. ความสามารถในการปรับตัว	4.101	0.518	-0.712	1.782
3. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.037	0.507	-0.139	-0.687
4. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.033	0.494	-0.278	0.075
5. ความฉลาดทางอารมณ์	4.248	0.529	-1.178	2.347
6. ความสามารถในการเรียนรู้	4.219	0.482	-0.384	0.335
7. การตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	4.102	0.498	-0.416	0.871
8. ความร่วมมือและการสื่อสาร	4.249	0.477	-1.081	3.522
9. การคิดเชิงกลยุทธ์	4.107	0.495	-0.596	1.004
10. การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	4.010	0.539	-0.346	-0.004

จากตาราง 16 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.010 ถึง 4.249 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.466 ถึง 0.539 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness: Sk.) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง -1.178 ถึง -0.139 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ระหว่าง ± 2.00 ตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Bryne, 2010; Hair et al. 2010) จึงถือว่าคะแนนในแต่ละด้านขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World มีความเบ้อยู่ในระดับปกติ และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis: Ku.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง -0.687 ถึง 3.522 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ระหว่าง ± 7.00 ตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Bryne, 2010; Hair et al. 2010) จึงถือว่าคะแนนในแต่ละด้านขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World มีความโด่งอยู่ในระดับปกติ ผู้วิจัยจึงสรุปว่าทั้ง 10 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความเบ้ และความโด่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ มีการแจกแจงที่เป็นปกติ เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ในลำดับต่อไป

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปร	SN	AB	ST	CI	EI	AL	DM	CC	SH	AD
SN	1									
AB	0.783***	1								
ST	0.790***	0.766***	1							
CI	0.685***	0.714***	0.791***	1						
EI	0.580***	0.704***	0.583***	0.584***	1					
AL	0.686***	0.661***	0.682***	0.682***	0.620***	1				
DM	0.659***	0.674***	0.675***	0.673***	0.629***	0.743***	1			
CC	0.634***	0.660***	0.603***	0.563***	0.661***	0.648***	0.675***	1		
SH	0.675***	0.608***	0.663***	0.613***	0.528***	0.697***	0.706***	0.723***	1	
AD	0.714***	0.620***	0.675***	0.635***	0.462***	0.662***	0.661***	0.616***	0.772***	1

*** หมายถึง $p\text{-value} < .001$

จากตาราง 17 การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แต่ละองค์ประกอบมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบตัวแปรนี้ จำนวน 45 คู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.462 ถึง 0.791 ซึ่งเป็นระดับความสัมพันธ์ที่ไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) คือ มีความสัมพันธ์น้อยกว่า 0.800 (Hair et al. 2010) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับที่เหมาะสม เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

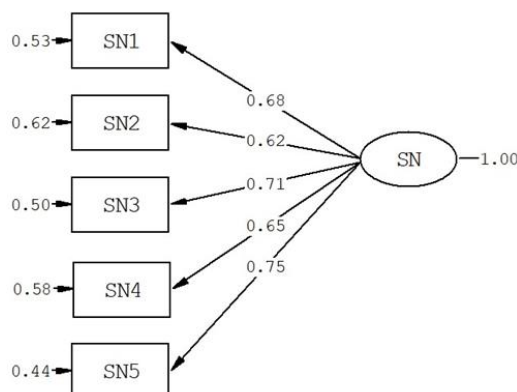
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1) ความยั่งยืน 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) ความสามารถในการเรียนรู้ 7) การตัดสินใจในสภาพการณ์ไม่แน่นอน 8) ความร่วมมือและการสื่อสาร 9) การคิดเชิงกลยุทธ์ และ 10) การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ความยั่งยืน

องค์ประกอบด้านความยั่งยืน วัดได้จากตัวบ่งชี้รวม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้



Chi-Square=6.79, df=5, P-value=0.23689, RMSEA=0.031

ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความยั่งยืน ก่อนปรับ
โมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 2 ด้านความยั่งยืน พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้จาก χ^2 เท่ากับ 6.79 องศาอิสระ (df)
เท่ากับ 5 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 1.358 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 (สุภมาส อังสุโชติ, 2551) และยังพบว่า
ไม่มีนัยทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.243 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบ
ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงไม่ต้อง
ปรับแต่งโมเดล

ตาราง 18 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความยั่งยืน

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ	
χ^2	-	6.79	
df	-	5	
χ^2/df	< 2.00	1.358	✓

ตาราง 18 (ต่อ)

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ	
p-value	> .05	0.243	✓
CFI	> .90	0.997	✓
GFI	> .90	0.992	✓
AGFI	> .90	0.977	✓
RMSEA	< .05	0.032	✓
SRMR	< .05	0.020	✓

✗ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Bryne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 18 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความยั่งยืน หลังปรับโมเดล โดยมีตัวบ่งชี้รวม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความยั่งยืน

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	1	0.38	0.028	13.39***	0.68	0.467

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการ	ตัว บ่งชี้ ที่	ค่าน้ำหนัก องค์ ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปรับตัว กลับมาจากความ ล้มเหลวได้รวดเร็ว	2	0.38	0.032	11.85***	0.62	0.383
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเผชิญหน้า กับความท้าทายอย่าง มีประสิทธิภาพ	3	0.46	0.033	13.99***	0.71	0.500
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาสิ่ง ในโรงเรียนมืออยู่ให้ต่ ยอดสู่ออนาคต	4	0.40	0.032	12.50***	0.65	0.418
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถรักษา ประสิทธิผลในการ ทำงานภายใต้ภาพ แวดล้อมและบริบทที่ เปลี่ยนแปลงได้	5	0.48	0.032	15.02***	0.75	0.559

*** หมายถึง p-value < .001

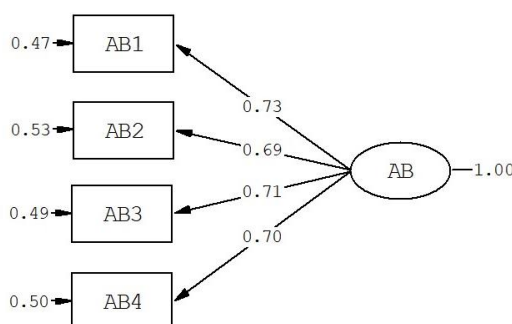
จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .50 จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.75 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรักษาประสิทธิผลในการทำงานภายใต้ภาพแวดล้อมและบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.75 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 55.9 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.70 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 50.0 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.68 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 46.7 ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสิ่งที่ในโรงเรียนมีอยู่ให้ต่อยอดสู่นาคต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.65 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 41.8 และ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวกลับมาจากความล้มเหลวได้รวดเร็ว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.62 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 38.3

2. ความสามารถในการปรับตัว

องค์ประกอบความสามารถในการปรับตัว วัดได้จากตัวบ่งชี้รวม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

ดังนี้



Chi-Square=1.76, df=2, P-value=0.41417, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสามารถในการ
ปรับตัว ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้จากจาก χ^2 เท่ากับ 1.76 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 0.88 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 (สุภมาส อังคุโชติ, 2551) และยังพบว่า ไม่มีนัยทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.414 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงไม่ต้องปรับแต่งโมเดล

ตาราง 20 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 ขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับตัว

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ	
χ^2	-	1.76	
df	-	2	
χ^2/df	< 2.00	0.88	✓
p-value	> .05	0.414	✓
CFI	> .90	1.000	✓
GFI	> .90	0.998	✓
AGFI	> .90	0.988	✓
RMSEA	< .05	0.00	✓
SRMR	< .05	0.011	✓

✕ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Bryne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 20 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับตัว โดยมีตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความยั่งยืน

รายการ	ตัว บ่งชี้ ที่	ค่าน้ำหนัก องค์ ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือ แผนการเมื่อ สถานการณ์ เปลี่ยนแปลง	6	0.44	0.031	14.30***	0.73	0.533
2. ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าเปิดรับการ เปลี่ยนแปลง	7	0.47	0.035	13.31***	0.69	0.473
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิด ใหม่จากครู บุคลากร ทางการศึกษา และผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย	8	0.51	0.036	13.95***	0.71	0.511
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปรับตัวเข้าสู่ สถานการณ์ใหม่ได้ อย่างรวดเร็ว	9	0.44	0.032	13.68***	0.70	0.496

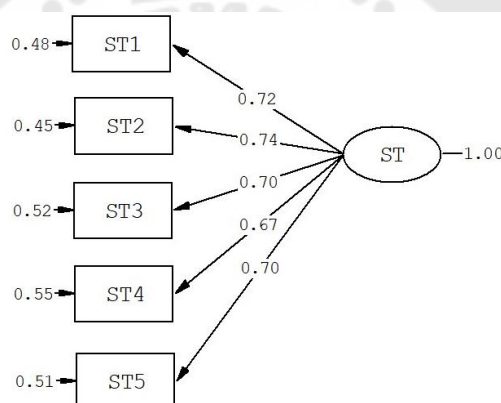
*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .50 จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.69 ถึง 0.73 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์

ยุทธ์หรือแผนการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นใหม่จากครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.71 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 51.1 ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.70 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 49.6 และ ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาล้าเปิดรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 47.3

3. การคิดอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบการคิดอย่างเป็นระบบ วัดได้จากตัวบ่งชี้อยู่รวม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้



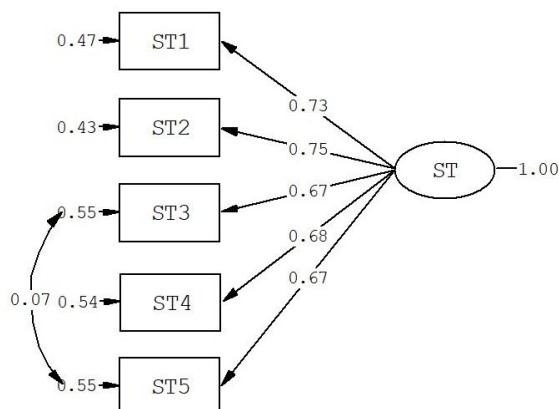
Chi-Square=9.77, df=5, P-value=0.08211, RMSEA=0.051

ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การคิดอย่างเป็นระบบ ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้จากจาก χ^2 เท่ากับ 1.76 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 0.88 ซึ่งมีความน้อยกว่า 2 (สุภมาศ อังศุโชติ, 2551) และยังพบว่า ไม่มีนัยทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.414 ซึ่งมีความมากกว่า .05 แต่ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน มีค่า 0.051 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

คือ น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) ทำให้ได้องค์ประกอบตามภาพประกอบดังต่อไปนี้



Chi-Square=6.11, df=4, P-value=0.19098, RMSEA=0.038

ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิคม BANU World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็น
ระบบ หลังปรับโมเดล

ตาราง 22 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิคม BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ		โมเดลหลังปรับ	
χ^2	-	9.77		6.11	
Df	-	5		4	
χ^2/df	< 2.00	1.954	✓	1.528	✓
p-value	> .05	0.082	✓	0.191	✓
CFI	> .90	0.992	✓	0.996	✓
GFI	> .90	0.989	✓	0.993	✓
AGFI	> .90	0.968	✓	0.975	✓
RMSEA	< .05	0.051	✗	0.038	✓
SRMR	< .05	0.021	✓	0.016	✓

✗ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Bryne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 22 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการเข้าใจระบบที่ซับซ้อน	10	0.45	0.031	14.61***	0.73	0.531
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อน	11	0.51	0.034	15.30***	0.75	0.569
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถรับรู้ความเชื่อมโยงและความต่อเนื่องกันของปัจจัยต่างๆ ได้	12	0.44	0.034	12.92***	0.67	0.450

ตาราง 23 (ต่อ)

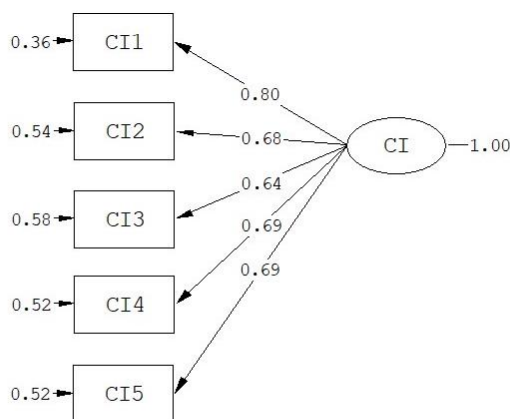
รายการ	ตัว บ่งชี้ ที่	ค่าน้ำหนัก องค์ ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ ทำนายผลกระทบ ที่อาจเกิดขึ้นจากการ ตัดสินใจ	13	0.44	0.033	13.30***	0.68	0.457
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถลำดับ ความสำคัญของการ แก้ปัญหาได้	14	0.45	0.035	12.95***	0.67	0.452

*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .05 ทุกตัวบ่งชี้ คือ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 0.73 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.75 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 56.9 รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการเข้าใจระบบที่ซับซ้อน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 53.1 ตัวบ่งชี้ที่ 13 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการทำนายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.68 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 45.7 ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ความเชื่อมโยงและความต่อเนื่องกันของปัจจัยต่าง ๆ ได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.67 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 45 และ ตัวบ่งชี้ที่ 14 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.67 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 45.2

4. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

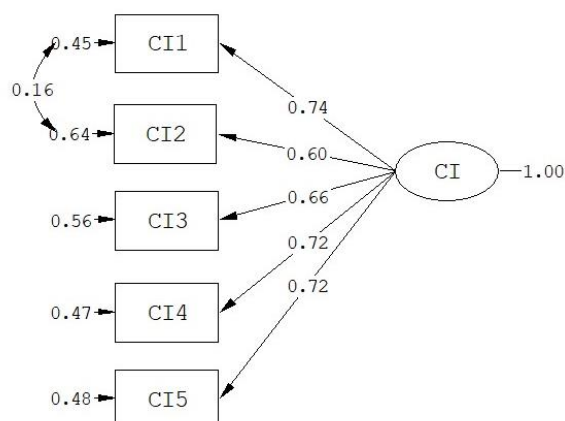
องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม วัดได้จากตัวบ่งชี้รวม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้



Chi-Square=17.98, df=5, P-value=0.00297, RMSEA=0.085

ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์
และนวัตกรรม ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้จาก χ^2 เท่ากับ 17.98 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 5 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 3.596 มากกว่า 2 (สุภมาส อังศุโชติ, 2551) และยังพบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.0030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.085 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) ทำให้ได้องค์ประกอบตามภาพประกอบดังต่อไปนี้



Chi-Square=0.56, df=4, P-value=0.96743, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์
และนวัตกรรม หลังปรับโมเดล

ตาราง 24 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ		โมเดลหลังปรับ	
χ^2	-	17.98		0.56	
Df	-	5		4	
χ^2/df	< 2.00	3.596	✗	0.14	✓
p-value	> .05	0.0030	✗	0.967	✓
CFI	> .90	0.979	✓	1.000	✓
GFI	> .90	0.979	✓	0.999	✓
AGFI	> .90	0.936	✓	0.998	✓
RMSEA	< .05	0.085	✗	0.000	✓
SRMR	< .05	0.030	✓	0.005	✓

✗ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Bryne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 24 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยมีตัวบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 25 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

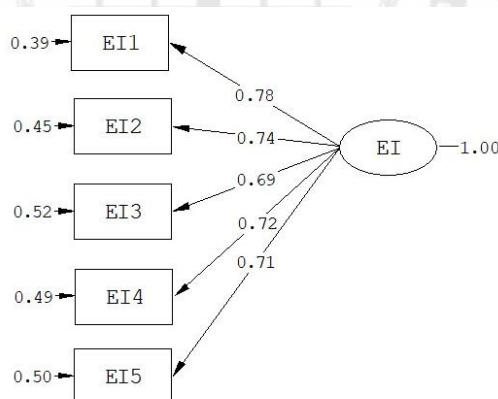
รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์	15	0.45	0.031	14.64***	0.74	0.548
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	16	0.39	0.036	11.04***	0.60	0.360
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	17	0.44	0.034	12.86***	0.66	0.441
4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ	18	0.49	0.034	14.35***	0.72	0.526
5. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์	19	0.44	0.031	14.24***	0.72	0.519

*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .05 ทุกตัวบ่งชี้ คือ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.74 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 15 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.74 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 54.8 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 18 ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 52.6 ตัวบ่งชี้ที่ 19 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 51.9 ตัวบ่งชี้ที่ 17 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 44.1 และ ตัวบ่งชี้ที่ 16 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.60 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 36

5. ความฉลาดทางอารมณ์

องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ วัดได้จากตัวบ่งชี้อรวม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้



Chi-Square=13.40, df=5, P-value=0.01991, RMSEA=0.068

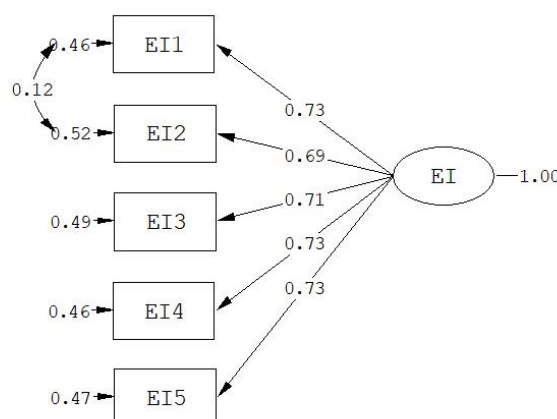
ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความฉลาดทาง

อารมณ์ ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความฉลาดทางอารมณ์ ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบ

เชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้จากจาก χ^2 เท่ากับ 13.40 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 5 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 2.680 มากกว่า 2 (สุภมาส อังศุโชติ, 2551) และยังพบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.068 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) ทำให้ได้องค์ประกอบตามภาพประกอบดังต่อไปนี้



Chi-Square=2.59, df=4, P-value=0.62881, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 12 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความฉลาดทาง
อารมณ์ หลังปรับโมเดล

ตาราง 26 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ความฉลาดทางอารมณ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ		โมเดลหลังปรับ	
χ^2	-	13.40		2.59	
Df	-	5		4	
χ^2/df	< 2.00	2.680	✗	0.648	✓
p-value	> .05	0.020	✗	0.629	✓
CFI	> .90	0.988	✓	1.000	✓
GFI	> .90	0.985	✓	0.997	✓
AGFI	> .90	0.954	✓	0.989	✓

ตาราง 26 (ต่อ)

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ		โมเดลหลังปรับ	
RMSEA	< .05	0.068	✗	0.000	✓
SRMR	< .05	0.023	✓	0.010	✓

✗ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Bryne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 26 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีตัวบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 27 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความฉลาดทางอารมณ์

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเอง	20	0.47	0.032	14.66***	0.73	0.540
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้	21	0.49	0.037	13.52***	0.69	0.481

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการ	ตัว บ่งชี้ ที่	ค่าน้ำหนัก องค์ ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นใจต่อครู และบุคลากรใน โรงเรียน	22	0.50	0.035	14.26***	0.71	0.505
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำงาน ร่วมกับครู และ บุคลากรในโรงเรียน ได้ โดยปราศจาก ความขัดแย้ง	23	0.49	0.033	14.81***	0.73	0.536
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการ ศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียกับ สถานศึกษา	24	0.46	0.031	14.72***	0.73	0.530

*** หมายถึง p-value < .001

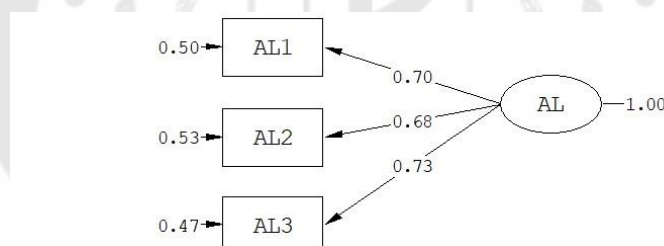
จากตาราง 27 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .05 ทุกตัวบ่งชี้ คือ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.69 ถึง 0.73 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 24 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง คณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับ

สถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 53 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 23 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ โดยปราศจากความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 53.6 ตัวบ่งชี้ที่ 20 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 54 ตัวบ่งชี้ที่ 22 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นใจต่อครู และบุคลากรในโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.71 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 50.5 ตัวบ่งชี้ที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 48.1

6. ความสามารถในการเรียนรู้

องค์ประกอบความสามารถในการเรียนรู้ วัดได้จากตัวบ่งชี้รวม จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

ดังนี้



Chi-Square=0.00, df=1, P-value=0.97251, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความสามารถในการเรียนรู้ ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้จาก χ^2 เท่ากับ 0.00 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 (สุมาต อังศุโชติ, 2551) และยังพบว่า ไม่มีนัยทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.973 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงไม่ต้องปรับแต่งโมเดล

ตาราง 28 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความสามารถในการเรียนรู้

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ	
χ^2	-	0.00	
df	-	1	
χ^2/df	< 2.00	0.00	✓
p-value	> .05	0.973	✓
CFI	> .90	1.00	✓
GFI	> .90	-	-
AGFI	> .90	-	-
RMSEA	< .05	0.00	✓
SRMR	< .05	0.00	✓

✕ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Bryne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 28 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความสามารถในการเรียนรู้ โดยมีตัวบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 29 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ความสามารถในการเรียนรู้

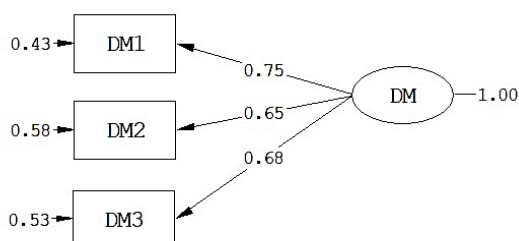
รายการ	ตัว บ่งชี้ ที่	ค่าน้ำหนัก องค์ ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสม่ำเสมอใน การเรียนรู้	25	0.41	0.032	14.09***	0.70	0.499
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการค้นหาความรู้ ใหม่อยู่เสมอ	26	0.41	0.033	12.32***	0.68	0.466
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุป ประเด็นข้อมูลที่ได้รับ	27	0.43	0.033	13.27***	0.73	0.533

*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 29 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .05 ทุกตัวบ่งชี้ คือ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.68 ถึง 0.73 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 27 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปประเด็นข้อมูลที่ได้รับ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 25 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสม่ำเสมอในการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.70 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 49.9 และ ตัวบ่งชี้ที่ 26 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการค้นหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.68 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 46.6

7. การตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน

องค์ประกอบการตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน วัดได้จากตัวบ่งชี้รวม จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้



Chi-Square=0.03, df=1, P-value=0.86999, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการตัดสินใจใน
สภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้จาก χ^2 เท่ากับ 0.03 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 (สุภมาส อังสุโชติ, 2551) และยังพบว่า ไม่นัยทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.870 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงไม่ต้องปรับแต่งโมเดล

ตาราง 30 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ	
χ^2	-	0.03	
df	-	1	
χ^2/df	< 2.00	0.03	✓
p-value	> .05	0.870	✓

ตาราง 30 (ต่อ)

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ	
CFI	> .90	1.00	✓
GFI	> .90	-	-
AGFI	> .90	-	-
RMSEA	< .05	0.00	✓
SRMR	< .05	0.00	✓

✕ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Bryne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 30 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยมีตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการตัดสินใจจาก ข้อมูลที่มีอยู่ โดย ข้อมูลนั้นอาจไม่ ครบถ้วนและกำกวม	28	0.46	0.035	13.38***	0.75	0.562

ตาราง 31 (ต่อ)

รายการ	ตัว บ่งชี้ ที่	ค่าน้ำหนัก องค์ ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถประเมิน ความเสี่ยงจากการ ตัดสินใจได้	29	0.37	0.033	11.47***	0.65	0.420
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรอบคอบใน การพิจารณาข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ	30	0.45	0.037	13.40***	0.68	0.467

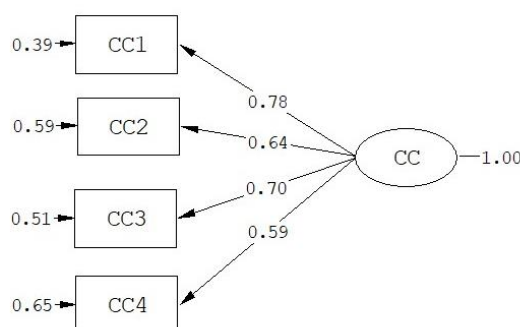
*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 31 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .05 ทุกตัวบ่งชี้ คือ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.65 ถึง 0.75 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 28 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่ โดยข้อมูลนั้นอาจไม่ครบถ้วนและกำกวม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.75 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 56.2 รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 30 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรอบคอบในการพิจารณาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.68 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 46.7 ตัวบ่งชี้ที่ 29 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถประเมินความเสี่ยงจากการตัดสินใจได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 42

8. ความร่วมมือและการสื่อสาร

องค์ประกอบความร่วมมือและการสื่อสาร วัดได้จากตัวบ่งชี้รวม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

ดังนี้



Chi-Square=0.18, df=2, P-value=0.91310, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 15 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความร่วมมือและการ
สื่อสาร ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 2 ความร่วมมือและการสื่อสาร ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของ
องค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้จาก
จาก χ^2 เท่ากับ 0.18 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 0.09 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2
(สุภมาส อังคุชิตี, 2551) และยังพบว่า ไม่มีนัยทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.9131 ซึ่งมีค่า
มากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความ
กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงไม่ต้องปรับแต่งโมเดล

ตาราง 32 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ความร่วมมือและการสื่อสาร

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ	
χ^2	-	0.18	
df	-	2	
χ^2/df	< 2.00	0.09	✓
p-value	> .05	0.9131	✓
CFI	> .90	1.000	✓
GFI	> .90	1.000	✓

ตาราง 32 (ต่อ)

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ	
AGFI	> .90	0.999	✓
RMSEA	< .05	0.000	✓
SRMR	< .05	0.004	✓

✕ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Bryne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 32 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความร่วมมือและการสื่อสาร โดยมีตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 33 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความร่วมมือและการสื่อสาร

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	31	0.48	0.032	15.00***	0.78	0.607
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ	32	0.38	0.032	11.96***	0.64	0.408

ตาราง 33 (ต่อ)

รายการ	ตัว บ่งชี้ ที่	ค่าน้ำหนัก องค์ ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างความ ร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน ครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา	33	0.46	0.034	13.35***	0.70	0.494
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างความ ร่วมมือจากการ สื่อสารให้ภาพลักษณ์ ของโรงเรียน มีความ น่าเชื่อถือ	34	0.35	0.032	10.89***	0.59	0.348

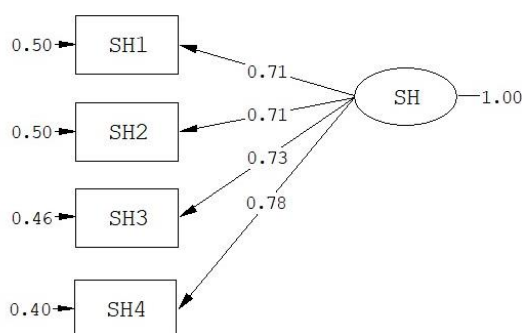
*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 33 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .05 ทุกตัวบ่งชี้ คือ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.59 ถึง 0.78 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 31 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.78 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 60.7 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 33 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.70 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 49.4 ตัวบ่งชี้ที่ 32 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.64 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 40.8 และ ตัวบ่งชี้ที่ 34 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือจากการสื่อสารให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียน

มีความน่าเชื่อถือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.59 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 34.8

9. การคิดเชิงกลยุทธ์

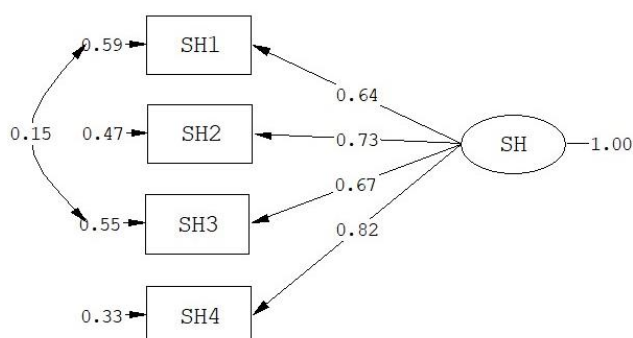
องค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ วัดได้จากตัวบ่งชี้รวม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้



Chi-Square=13.38, df=2, P-value=0.00125, RMSEA=0.126

ภาพประกอบ 16 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุศ BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์
ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การคิดเชิงกลยุทธ์ ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้จากจาก χ^2 เท่ากับ 13.38 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 6.69 มากกว่า 2 (สุภมาส อังคุโชติ, 2551) และยังพบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.0013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.126 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) ทำให้ได้องค์ประกอบตามภาพประกอบดังต่อไปนี้



Chi-Square=0.03, df=1, P-value=0.87028, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 17 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์
หลังปรับโมเดล

ตาราง 34 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 การคิดเชิงกลยุทธ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ		โมเดลหลังปรับ	
χ^2	-	13.38		0.03	
Df	-	2		1	
χ^2/df	< 2.00	6.69	✗	0.03	✓
p-value	> .05	0.001	✗	0.870	✓
CFI	> .90	0.977	✓	1.000	✓
GFI	> .90	0.981	✓	1.000	✓
AGFI	> .90	0.904	✓	1.000	✓
RMSEA	< .05	0.126	✗	0.000	✓
SRMR	< .05	0.029	✓	0.001	✓

✗ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Bryne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 34 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความร่วมมือและการสื่อสาร โดยมีตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความร่วมมือและการสื่อสาร

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการมองภาพรวม	35	0.38	0.032	11.95***	0.64	0.410
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตได้	36	0.42	0.029	14.22***	0.73	0.529
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	37	0.45	0.035	12.73***	0.67	0.452
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนพัฒนากลยุทธ์ในระยะยาว	38	0.51	0.031	16.15***	0.82	0.671

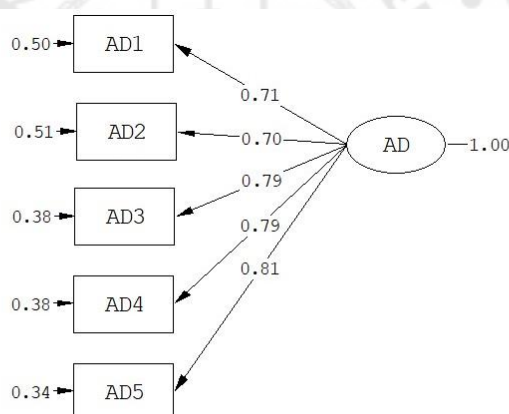
*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 35 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .05 ทุกตัวบ่งชี้ คือ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.64 ถึง 0.822 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ

มาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 38 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนากลยุทธ์ในระยะยาว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.82 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 67.1 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 36 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 52.9 ตัวบ่งชี้ที่ 37 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.67 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 45.2 ตัวบ่งชี้ที่ 35 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพรวม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.64 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 41

10. การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ประกอบปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล วัดได้จากตัวบ่งชี้รวม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

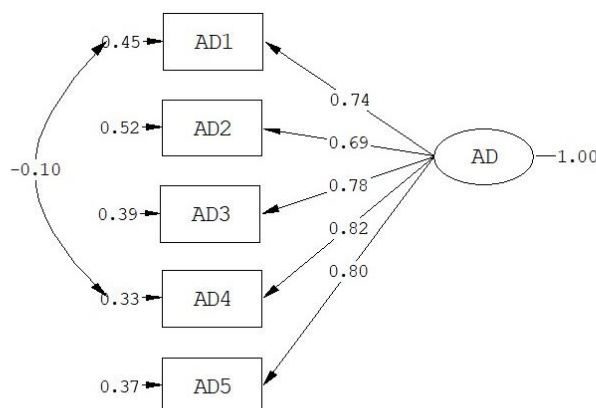


Chi-Square=16.07, df=5, P-value=0.00665, RMSEA=0.078

ภาพประกอบ 18 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการปรับตัวเข้ากับ
เทคโนโลยีดิจิทัล ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้จาก χ^2 เท่ากับ 16.70 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 5 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 5.36 มากกว่า 2 (สุภมาส อังสุโชติ, 2551) และยังพบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 และค่า

RMSEA เท่ากับ 0.078 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) ทำให้ได้องค์ประกอบตามภาพประกอบดังต่อไปนี้



Chi-Square=5.20, df=4, P-value=0.26707, RMSEA=0.029

ภาพประกอบ 19 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการปรับตัวเข้ากับ
เทคโนโลยีดิจิทัล หลังปรับโมเดล

ตาราง 36 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ		โมเดลหลังปรับ	
χ^2	-	16.07		5.20	
Df	-	5		4	
χ^2/df	< 2.00	5.36	✗	1.30	✓
p-value	> .05	0.007	✗	0.267	✓
CFI	> .90	0.987	✓	0.999	✓
GFI	> .90	0.983	✓	0.994	✓
AGFI	> .90	0.950	✓	0.979	✓
RMSEA	< .05	0.078	✗	0.029	✓
SRMR	< .05	0.023	✓	0.014	✓

✗ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Bryne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 36 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANi World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 37 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANi World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล

รายการ	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
1. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน	39	0.48	0.031	15.24***	0.74	0.551
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและทำงานในด้านต่าง ๆ	40	0.45	0.031	14.31***	0.69	0.476
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้และทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	41	0.58	0.034	16.95***	0.78	0.611

ตาราง 37 (ต่อ)

รายการ	ตัว บ่งชี้ ที่	ค่าน้ำหนัก องค์ ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
4. ผู้บริหารสถานศึกษา นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล	42	0.51	0.029	17.60***	0.82	0.666
5. ผู้บริหารสถานศึกษา นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาช่วยในการ ตัดสินใจ	43	0.52	0.030	17.40***	0.80	0.634

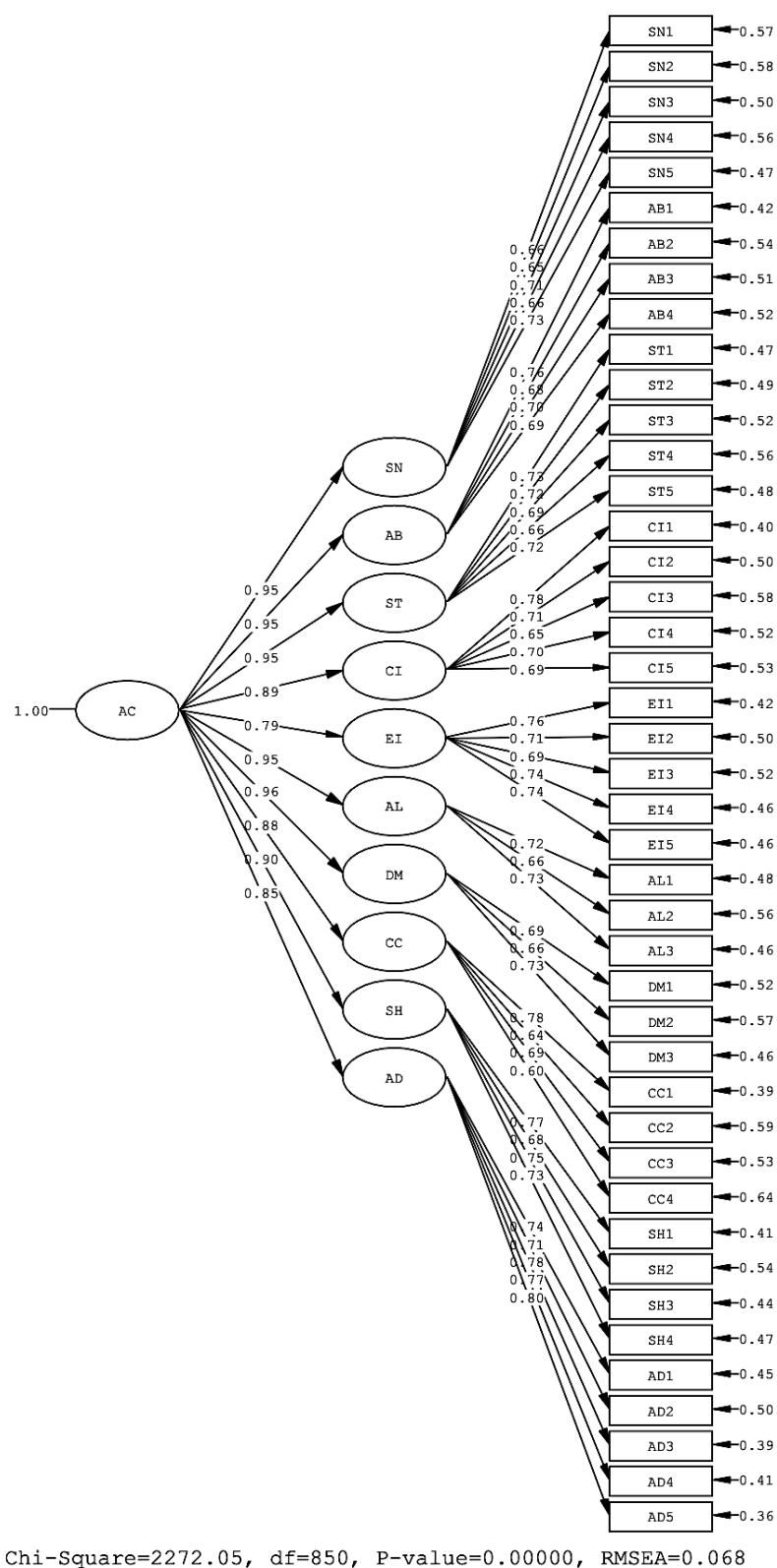
*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 37 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .05 ทุกตัวบ่งชี้ คือ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.69 ถึง 0.82 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 42 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.82 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 66.6 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 44 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการตัดสินใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.80 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 63.4 ตัวบ่งชี้ที่ 41 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้และทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.78 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 61.1 ตัวบ่งชี้ที่ 39 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาใช้ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.74 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 55.1 และตัวบ่งชี้ที่ 40 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหาร งานและทำงานในด้านต่าง ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 47.6

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order)

การวิเคราะห์ในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มาทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของโมเดล ดังนี้

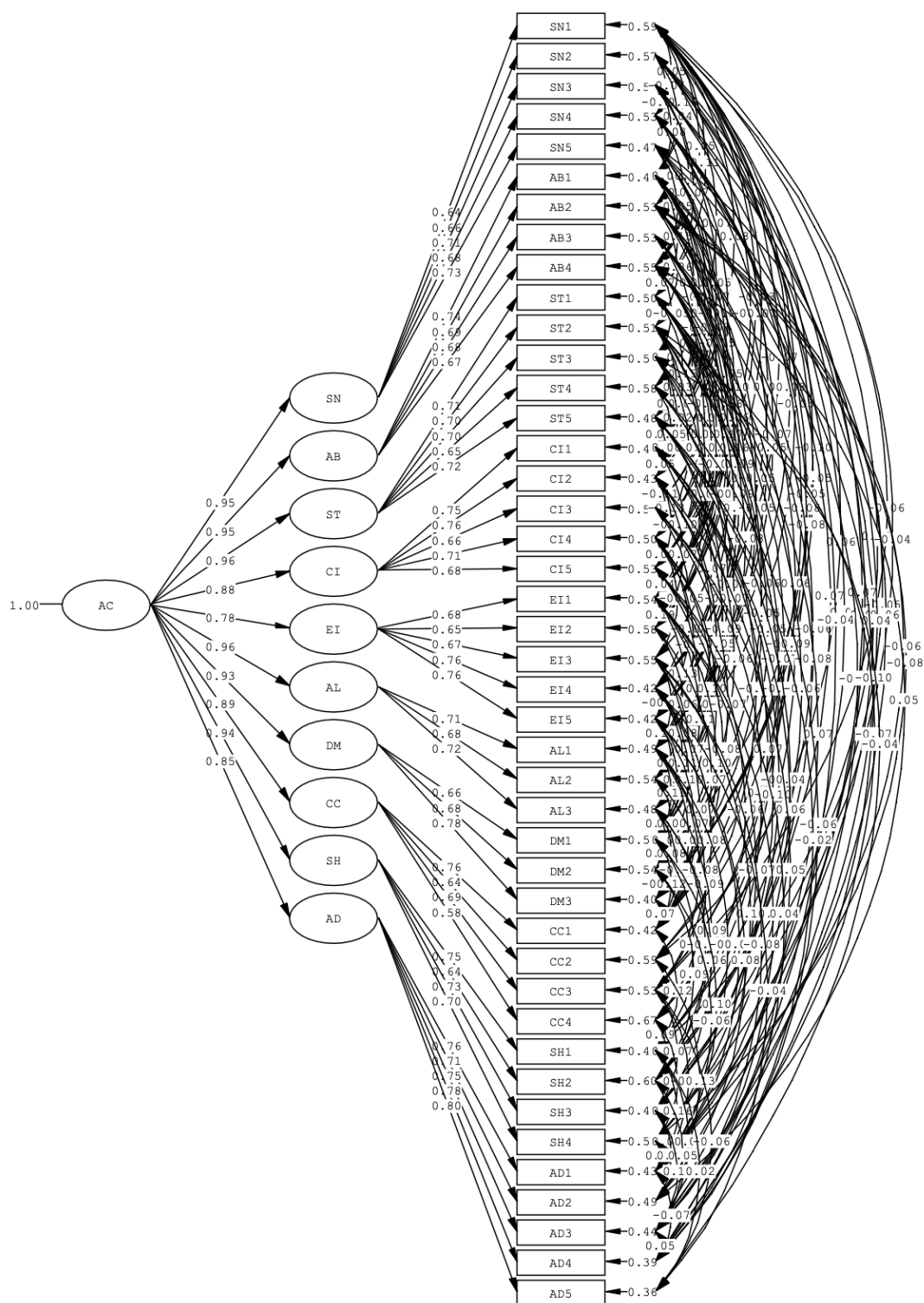




ภาพประกอบ 20 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ก่อนปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาจาก χ^2 เท่ากับ 2272.05 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 850 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 2.673 ซึ่งมีค่ามากกว่า 2 (สุภามาส อังศุโชติ, 2551) และยังพบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.068 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบใหม่โดยอาศัยค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model modification indices) เพื่อให้องค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) ทำให้ได้องค์ประกอบตามภาพดังต่อไปนี้





ภาพประกอบ 21 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หลังปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หลังปรับโมเดล พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก χ^2 เท่ากับ 585.03 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 634 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 0.923 ซึ่งเป็นไปตามค่าที่กำหนด และไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.918 ซึ่งมีความมากกว่า .05 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.93 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.90 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า .000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่า .035 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

ตาราง 38 ค่าดัชนีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	โมเดลก่อนปรับ		โมเดลหลังปรับ	
χ^2	-	2272.05		585.03	
Df	-	850		634	
χ^2/df	< 2.00	2.673	✗	0.923	✓
p-value	> .05	0.000	✗	0.918	✓
CFI	> .90	0.98	✓	1.00	✓
GFI	> .90	0.77	✗	0.93	✓
AGFI	> .90	0.75	✗	0.90	✓
RMSEA	< .05	0.068	✗	0.00	✓
SRMR	< .05	0.052	✗	0.035	✓

✗ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Bryne (2010); Hair et al. (2010)

จากตาราง 38 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หลังปรับโมเดล โดยมีตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 39 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

องค์ประกอบ	จำนวน ข้อ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
1. ความยั่งยืน	5	0.95	0.08	12.74***	0.95	0.91
2. ความสามารถในการปรับตัว	4	0.95	0.06	15.42***	0.95	0.91
3. การคิดอย่างเป็นระบบ	5	0.96	0.07	14.67***	0.96	0.93
4. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	5	0.88	0.06	14.02***	0.88	0.77
5. ความฉลาดทางอารมณ์	5	0.78	0.07	11.72***	0.78	0.61
6. ความสามารถในการเรียนรู้	3	0.96	0.07	14.67***	0.96	0.92
7. การตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3	0.93	0.07	14.67***	0.93	0.86

ตาราง 39 (ต่อ)

องค์ประกอบ	จำนวน ข้อ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
8. ความร่วมมือและ การสื่อสาร	4	0.89	0.07	12.65***	0.89	0.80
9. การคิดเชิงกลยุทธ์	4	0.94	0.06	14.66***	0.94	0.88
10. การปรับตัวกับ เทคโนโลยีดิจิทัล	5	0.85	0.06	14.25***	0.85	0.73

*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 39 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า .05 ทุกองค์ประกอบ คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.78 ถึง 0.96 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 3 การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.96 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 93 และองค์ประกอบที่ 6 ความสามารถในการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.96 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 92 รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 1 ความยั่งยืน และ องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการปรับตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 91 เท่ากัน องค์ประกอบที่ 9 การคิดเชิงกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.94 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 88 องค์ประกอบที่ 7 การตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.93 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 86 องค์ประกอบที่ 8 ความร่วมมือและการสื่อสาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.89 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 80 องค์ประกอบที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.88 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 77 องค์ประกอบที่ 10 การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.85 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 73 และ

องค์ประกอบที่ 5 ความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.78 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 61

ตาราง 40 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองรายองค์ประกอบขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

องค์ประกอบ	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
ความยั่งยืน	SN1	1	0.35	-	-	0.64	0.41
	SN2	2	0.40	0.04	10.80***	0.66	0.43
	SN3	3	0.47	0.04	11.53***	0.71	0.50
	SN4	4	0.42	0.04	11.66***	0.68	0.47
	SN5	5	0.46	0.04	11.81***	0.73	0.53
ความสามารถในการปรับตัว	AB1	6	0.44	-	-	0.74	0.55
	AB2	7	0.47	0.04	12.97***	0.69	0.48
	AB3	8	0.48	0.04	12.91***	0.68	0.47
	AB4	9	0.42	0.03	12.63***	0.67	0.45
การคิดอย่างเป็นระบบ	ST1	10	0.43	-	-	0.71	0.50
	ST2	11	0.47	0.04	13.41***	0.70	0.49
	ST3	12	0.46	0.04	12.70***	0.70	0.49
	ST4	13	0.42	0.04	11.78***	0.65	0.42
	ST5	14	0.49	0.04	13.10***	0.72	0.52
ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	CI1	15	0.45	-	-	0.75	0.56
	CI2	16	0.50	0.04	14.10***	0.76	0.57
	CI3	17	0.44	0.04	12.14***	0.66	0.44
	CI4	18	0.48	0.04	12.68***	0.71	0.50
	CI5	19	0.42	0.03	12.30***	0.68	0.47

ตาราง 40 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สัญลักษณ์	ตัว บ่งชี้	ค่าน้ำหนัก องค์ ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
ความฉลาด	EI1	20	0.43	-	-	0.68	0.46
ทางอารมณ์	EI2	21	0.46	0.03	14.53***	0.65	0.42
	EI3	22	0.47	0.04	12.13***	0.67	0.45
	EI4	23	0.50	0.04	12.44***	0.76	0.58
	EI5	24	0.47	0.04	12.30***	0.76	0.58
ความสามารถ	AL1	25	0.41	-	-	0.71	0.51
ในการเรียนรู้	AL2	26	0.40	0.03	12.26***	0.68	0.46
	AL3	27	0.43	0.03	13.10***	0.72	0.53
การตัดสินใจ	DM1	28	0.40	-	-	0.66	0.43
ในสถานการณ์	DM2	29	0.39	0.03	11.54***	0.68	0.46
ที่ไม่แน่นอน	DM3	30	0.51	0.04	12.24***	0.78	0.60
ความร่วมมือ	CC1	31	0.46	-	-	0.76	0.58
และการ	CC2	32	0.39	0.03	11.91***	0.64	0.41
สื่อสาร	CC3	33	0.45	0.04	12.72***	0.69	0.47
	CC4	34	0.35	0.03	10.62***	0.58	0.33
การคิดเชิงกล	SH1	35	0.44	-	-	0.75	0.57
ยุทธ์	SH2	36	0.36	0.03	11.87***	0.64	0.40
	SH3	37	0.48	0.04	13.81***	0.73	0.53
	SH4	38	0.43	0.03	13.14***	0.70	0.49
การปรับตัว	AD1	39	0.49	-	-	0.76	0.57
กับเทคโนโลยี	AD2	40	0.46	0.03	13.76***	0.71	0.51
ดิจิทัล	AD3	41	0.56	0.04	15.16***	0.75	0.56
	AD4	42	0.49	0.04	13.97***	0.78	0.61
	AD5	43	0.52	0.03	15.57***	0.80	0.64

*** หมายถึง p-value < .001

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.58 ถึง 0.80 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) เป็นรายองค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความยั่งยืน (SN) มีตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.64 ถึง 0.73 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรักษาประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้ภาพแวดล้อมและบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 53 รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.71 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 50 ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสิ่งทีในโรงเรียนมีอยู่ให้ต่อยอดสู่อนาคต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.68 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 47 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวกลับมาจากความล้มเหลวได้รวดเร็ว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 43 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.64 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 41

องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการปรับตัว (AB) มีตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.67 ถึง 0.74 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแผนการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.74 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 55 รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาล้ำเปิดรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 48 ตัวบ่งชี้ที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นจากครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.68 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 47 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้าสู่

สถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.67 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 45

องค์ประกอบที่ 3 การคิดอย่างเป็นระบบ (ST) มีตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.65 ถึง 0.72 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 14 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 52 รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเข้าใจระบบที่ซับซ้อน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.71 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 50 ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.70 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 49 ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ความเชื่อมโยงและความต่อเนื่องกันของปัจจัยต่าง ๆ ได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.70 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 49 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 13 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำนายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 42

องค์ประกอบที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (CI) ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.66 ถึง 0.76 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 16 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.76 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 57 รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 15 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.75 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 56 ตัวบ่งชี้ที่ 18 ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.71 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 50 ตัวบ่งชี้ที่ 19 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.68 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 47 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 17 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 44

องค์ประกอบที่ 5 ความฉลาดทางอารมณ์ (EI) ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.65 ถึง 0.76 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 23 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับครู และบุคลากรในโรงเรียนได้ โดยปราศจากความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.76 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 58 รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 24 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.76 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 58 ตัวบ่งชี้ที่ 20 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.68 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 46 ตัวบ่งชี้ที่ 22 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นใจต่อครู และบุคลากรในโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.67 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 45 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 42

องค์ประกอบที่ 6 ความสามารถในการเรียนรู้ (AL) ตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.68 ถึง 0.72 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 27 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปประเด็นข้อมูลที่ได้รับ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 53 รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 25 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอในการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.71 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 51 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 26 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการค้นหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.68 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 46

องค์ประกอบที่ 7 การตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (DM) ตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.66 ถึง 0.78 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 30 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบคอบในการพิจารณาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.78 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 60 รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 29 ผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถประเมินความเสี่ยงจากการตัดสินใจได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.68 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 46 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 28 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่ โดยข้อมูลนั้นอาจไม่ครบถ้วนและกำกวม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 43

องค์ประกอบที่ 8 ความร่วมมือและการสื่อสาร (CC) ตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.58 ถึง 0.76 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 31 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.76 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 58 รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 33 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถ สร้าง ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 47 ตัวบ่งชี้ที่ 32 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.64 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 41 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 34 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือจากการสื่อสารให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียน มีความน่าเชื่อถือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.58 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 33

องค์ประกอบที่ 9 การคิดเชิงกลยุทธ์ (SH) ตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.64 ถึง 0.75 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 35 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพรวม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.75 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 57 รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 37 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 53 ตัวบ่งชี้ที่ 38 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนากลยุทธ์ในระยะยาว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.70 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 49 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 36 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 40

องค์ประกอบที่ 10 การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล (AD) ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.71 ถึง 0.80 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 43 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการตัดสินใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.80 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 64 รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 42 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.78 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 61 ตัวบ่งชี้ที่ 39 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาใช้ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.76 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 57 ตัวบ่งชี้ที่ 41 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้และทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.75 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 56 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 40 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร งานและทำงานในด้านต่าง ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.71 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 51

สรุปได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 43 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความยั่งยืน

- | | |
|----------------|---|
| ตัวบ่งชี้ที่ 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง |
| ตัวบ่งชี้ที่ 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวกลับมาจากความล้มเหลวได้รวดเร็ว |
| ตัวบ่งชี้ที่ 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ |
| ตัวบ่งชี้ที่ 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสิ่งที่ดีในโรงเรียนมีอยู่ให้ต่อยอดสู่นาคต |
| ตัวบ่งชี้ที่ 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรักษาประสิทธิผลในการทำงานภายใต้ภาวะแวดล้อมและบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ |

องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการปรับตัว

- ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแผนการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง
- ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาลำเลียงรับการเปลี่ยนแปลง
- ตัวบ่งชี้ที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นใหม่จากครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

องค์ประกอบที่ 3 การคิดอย่างเป็นระบบ

- ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเข้าใจระบบที่ซับซ้อน
- ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อน
- ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ความเชื่อมโยงและความต่อเนื่องกันของปัจจัยต่าง ๆ ได้
- ตัวบ่งชี้ที่ 13 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำนายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ
- ตัวบ่งชี้ที่ 14 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาได้

องค์ประกอบที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

- ตัวบ่งชี้ที่ 15 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์
- ตัวบ่งชี้ที่ 16 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- ตัวบ่งชี้ที่ 17 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม
- ตัวบ่งชี้ที่ 18 ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ
- ตัวบ่งชี้ที่ 19 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 5 ความฉลาดทางอารมณ์

- ตัวบ่งชี้ที่ 20 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเอง
- ตัวบ่งชี้ที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้

- ตัวบ่งชี้ที่ 22 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นใจต่อครู และบุคลากรในโรงเรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 23 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับครู และบุคลากรในโรงเรียนได้ โดยปราศจากความขัดแย้ง
- ตัวบ่งชี้ที่ 24 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง คณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 6 ความสามารถในการเรียนรู้

- ตัวบ่งชี้ที่ 25 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอในการเรียนรู้
- ตัวบ่งชี้ที่ 26 ผู้บริหารสถานศึกษามีการค้นหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ
- ตัวบ่งชี้ที่ 27 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปประเด็นข้อมูลที่ได้รับ

องค์ประกอบที่ 7 การตัดสินใจในสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน

- ตัวบ่งชี้ที่ 28 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่ โดยข้อมูลนั้นอาจไม่ครบถ้วนและกำกวม
- ตัวบ่งชี้ที่ 29 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความเสี่ยงจากการตัดสินใจได้
- ตัวบ่งชี้ที่ 30 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบคอบในการพิจารณาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ

องค์ประกอบที่ 8 ความร่วมมือและการสื่อสาร

- ตัวบ่งชี้ที่ 31 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
- ตัวบ่งชี้ที่ 32 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ
- ตัวบ่งชี้ที่ 33 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ตัวบ่งชี้ที่ 34 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือจากการสื่อสาร ให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียน มีความน่าเชื่อถือ

องค์ประกอบที่ 9 การคิดเชิงกลยุทธ์

- ตัวบ่งชี้ที่ 35 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพรวม

- ตัวบ่งชี้ที่ 36 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตได้
- ตัวบ่งชี้ที่ 37 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
- ตัวบ่งชี้ที่ 38 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนากลยุทธ์ในระยะยาว

องค์ประกอบที่ 10 การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

- ตัวบ่งชี้ที่ 39 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาใช้ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน
- ตัวบ่งชี้ที่ 40 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและทำงานในด้านต่าง ๆ
- ตัวบ่งชี้ที่ 41 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- ตัวบ่งชี้ที่ 42 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- ตัวบ่งชี้ที่ 43 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการตัดสินใจ

2.2 แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้รู้ชัด (Known group) เกี่ยวกับแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ สามารถสรุปได้ ดังนี้

ผู้รู้ชัดมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World มีการปฏิบัติอยู่บางสมรรถนะในปัจจุบัน แต่บางสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีการพัฒนาเพิ่มเติม โดยสามารถนำสมรรถนะดังกล่าวไปปรับใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ได้ ผู้รู้ชัดจึงได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World เข้ามาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

ผู้รู้ชุดคนที่ 1 ในอดีตสมรรถนะที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะมีสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำสายงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แต่เมื่อเข้าสู่ยุค BANI World ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจึงทำให้ในการบริหารจำเป็นต้องมีการปรับมุมมองในรอบด้าน ตามลักษณะของ BANI World เช่น ความล้มเหลวจากการปฏิบัติงาน ความวิตกกังวล ความคาดเดา ความเข้าใจยาก จึงสอดคล้องกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ทั้งหมด เพราะสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีบริบทที่แตกต่างกัน การนำองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบไปใช้จึงสามารถใช้ได้ทุกองค์ประกอบขึ้นกับสถานศึกษาว่าองค์ประกอบใดสามารถนำไปใช้ได้มากหรือน้อยเพียงใดตามบริบท ในปัจจุบันแต่ละสถานศึกษามีการตรวจสอบจากองค์กรต่าง ๆ การประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ประกอบกับในการบริหารสถานศึกษาต้องมีการใช้หลักธรรมาภิบาล ดังนั้นจึงสามารถนำทั้ง 10 องค์ประกอบไปใช้ควบคู่กับหลักการบริหารและหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้บริหารสถานศึกษาร่วมกันจะทำให้องค์กรมีความยั่งยืนและประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ผู้รู้ชุดคนที่ 2 การนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World เข้ามาปรับใช้มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากโลกทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตามโลกที่เข้าสู่ยุคสมัยใหม่ที่มีสภาพแวดล้อมความเปราะบาง (Brittle) เต็มไปด้วยความกังวล (Anxious) คาดเดายาก (Nonlinear) และเข้าใจยาก (Incomprehensible) ซึ่งเป็นความท้าทายสำหรับการบริหารสถานศึกษาแบบเดิม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World จะสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนได้ดีกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่มีสมรรถนะเหล่านี้ โดยเฉพาะองค์ประกอบสมรรถนะในส่วนความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำสมรรถนะเหล่านี้มาใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจภายใต้สภาวะที่มีข้อมูลในการตัดสินใจที่ไม่ครบถ้วน และสร้างความยืดหยุ่นให้กับการบริหารสถานศึกษา

ผู้รู้ชุดคนที่ 3 การนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สามารถนำเข้ามาปรับใช้ได้แต่อาจนำเข้ามาเพียงบางองค์ประกอบให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาไทย เช่น องค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพรวมขององค์กร และสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตได้ จะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น องค์ประกอบการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ในการตัดสินใจเพื่อความปลอดภัย และประเมินความเสี่ยงจากการตัดสินใจได้ องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดและแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ แต่เมื่อมองภาพรวมพบว่าในบางองค์ประกอบสามารถบูรณาการกันเป็นองค์ประกอบเดียวได้ เช่น องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสามารถรวมกับองค์ประกอบการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล หรือองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์รวมกับองค์ประกอบความสามารถในการปรับตัว

ผู้วิจัยคนที่ 4 การนำเสนอสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANU World เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ในยุคที่มีความเปราะบาง ความกังวล คาดเดายาก และเข้าใจยาก จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่จะบริหารสถานศึกษา โดยทุกองค์ประกอบมีความจำเป็นทั้งหมดขึ้นกับสถานการณ์ที่เผชิญว่าองค์ประกอบไหนจำเป็นมากน้อยกว่ากัน และในบางองค์ประกอบอาจเกิดขึ้นพร้อมกันในสถานการณ์เดียวกัน เช่น ความสามารถในการเรียนรู้ และกระบวนการคิด ไม่ว่าจะเป็นการคิดอย่างเป็นระบบ การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรมีความสามารถในการเรียนรู้ซึ่งถือเป็นทักษะพื้นฐาน เรียนรู้บริบทที่เรากำลังเผชิญแล้วนำไปสู่เรื่องของความสามารถในการปรับตัวว่าสามารถปรับตัวได้สำเร็จหรือล้มเหลว จึงนำไปสู่สมรรถนะความยั่งยืนและการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน นอกจากนี้ความสามารถในการปรับตัว การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้เข้ากับโลกที่เผชิญอยู่ในปัจจุบันพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน ภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ผู้วิจัยคนที่ 5 เห็นด้วยกับการนำเสนอสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANU World เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา จากองค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบมีความสำคัญและสามารถนำสมรรถนะไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ จากสถานการณ์โควิด-19 หรือสถานการณ์แผ่นดินไหวที่ผ่านมาทำให้สถานศึกษาหรือองค์กรในแวดวงต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสมรรถนะเหล่านี้เข้ามาเป็นตัวช่วยในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความเห็นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้วิจัยมีความเห็นตรงกันเกี่ยวกับการนำเสนอสมรรถนะสถานศึกษาในยุค BANU World เข้ามาปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANU World เข้ามาปรับใช้ได้ทุกสมรรถนะ แต่อาจมีการเลือกนำสมรรถนะที่จำเป็นหรือต้องการพัฒนาเข้ามาปรับใช้ก่อน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทของโลกและ

สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยไม่จำเป็นต้องเลือกพัฒนาทุกสมรรถนะ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World มากจะสามารถปรับตัว รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง และบริหารสถานศึกษาภายใต้สภาพแวดล้อมที่เดาเดาได้ยากให้มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่มีสมรรถนะเหล่านี้

ประเด็นที่ 2 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ที่ผู้บริหารควรมีการปรับตัวหรือพัฒนาเพื่อเข้าสู่ยุค BANI World

ผู้รู้ชุดคนที่ 1 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ผู้บริหารควรมีมากที่สุด คือ ความสามารถในการเรียนรู้ เพราะโลกในยุคนี้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่สามารถหยุดนิ่งได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ประสบการณ์การบริหารที่มากอาจไม่ได้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานเสมอไป ทุกเวลาจึงต้องมีการเรียนรู้ตลอด เช่น การรับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ตลอดปี การศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รองลงมาคือ การคิดอย่างเป็นระบบ หลังจากที่มีการเรียนรู้แล้วจึงนำความรู้ที่ได้มาจัดการให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น และความร่วมมือและการสื่อสาร ความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษาส่วนหนึ่งมาจากการสื่อสารที่ดี หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารในสิ่งที่ต้องการได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และแจ่มแจ้ง จะทำให้ผู้รับสารให้ความร่วมมือและปฏิบัติได้ตามแผนการที่วางไว้

ผู้รู้ชุดคนที่ 2 จากองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World องค์ประกอบที่ผู้บริหารควรมีการพัฒนามากที่สุด มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบแรก คือ ความสามารถในการปรับตัว ในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดาไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแผนการได้อย่างทันท่วงที เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่ 2 คือ การตัดสินใจในสภาพการณ์ไม่แน่นอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจภายใต้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน และมีความกำกวม สามารถประเมินความเสี่ยง และใช้วิจารณญาณที่เหมาะสมได้ เช่น เหตุการณ์แผ่นดินไหว ซึ่งตรงกับช่วงการรับนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตัดสินใจเพื่อความปลอดภัยและความพร้อมของสถานที่ หรือการรับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ เช่น การปรับเปลี่ยนชุดลูกเสือ เพื่อรองรับค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง เป็นต้น และองค์ประกอบสุดท้าย คือ การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลเปรียบเสมือนตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในยุค BANI World ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารจัดการ วิเคราะห์

ข้อมูล และช่วยในการตัดสินใจ หรือช่วยในเรื่องของการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษา

ผู้รู้ชุดคนที่ 3 จากองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World องค์ประกอบที่ผู้บริหารควรมีการพัฒนามากที่สุด คือ การคิดเชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลยุทธ์เปรียบเสมือนคัมภีร์ เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษาเปลี่ยนผู้บริหาร สิ่งแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาวรรคศึกษาก่อนคือ แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา เนื่องจากกลยุทธ์บอกเป้าประสงค์ของสถานศึกษา นโยบาย จุดเน้นการขับเคลื่อนโรงเรียน แม้แต่ในรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา หรือแผนพัฒนาสถานศึกษาจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบกลยุทธ์ที่วางไว้ว่าใช้ได้จริงหรือควรปรับเปลี่ยนตามบริบทของสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาก็เปรียบเสมือนกับการขับรถยนต์ ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนคนขับรถที่คอยบังคับพวงมาลัย รองผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนล้อทั้ง 4 ของรถยนต์ ที่คนขับรถต้องบังคับไปให้ตรงกับนโยบายที่รัฐบาลวางแผนไว้ รถยนต์จะมีสมรรถนะที่ดีได้ขึ้นกับการบริหารจัดการของผู้นำ

ผู้รู้ชุดคนที่ 4 องค์ประกอบที่ผู้บริหารควรมีการพัฒนามากที่สุด คือ ความสามารถในการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นสมรรถนะพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องมี หากสมรรถนะพื้นฐานไม่สามารถพัฒนาได้ก็จะไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะอื่นต่อได้ เมื่อเกิดการเรียนรู้พื้นฐาน แล้วจึงเกิดการคิดอย่างเป็นระบบ การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ตามลำดับ องค์ประกอบที่สำคัญต่อมา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับสมรรถนะนี้ผู้บริหารหลายคนอาจมองว่าเป็นสมรรถนะที่ไม่จำเป็น แต่อาจเป็นจุดเล็ก ๆ ที่เข้ามาขัดขวางการบริหารงานได้ มนุษย์บางส่วนไม่สามารถเกิดการเรียนรู้ได้ในสภาวะทางอารมณ์ที่ไม่พร้อม ในการทำงานหากผู้บริหารสถานศึกษาใช้อารมณ์เป็นที่ตั้ง การเรียนรู้จะถูกปิดกั้นไม่เกิดขึ้น หากสภาวะที่ทางอารมณ์ไม่พร้อม ก็จะไม่เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ ผู้บริหารจึงต้องมีการจัดการกับอารมณ์ของตนเองให้พร้อมอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเห็นอกเห็นใจ เชื่อมมั่นในผู้อื่นด้วยเช่นกัน แต่สุดท้ายองค์ประกอบใดจะสำคัญที่สุดก็ขึ้นกับสถานการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ แต่ละองค์ประกอบอาจมีความสำคัญที่ไม่เท่ากัน

ผู้รู้ชุดคนที่ 5 จากสถานการณ์ในการบริหารสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาจะมีความใกล้เคียงและสอดคล้องกันหลายเรื่อง สำหรับสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถในการเรียนรู้ เป็นสมรรถนะที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่หยุดพัฒนาตนเองหรือพัฒนาองค์กร เพราะมีองค์ความรู้หรือศาสตร์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา หาก

ผู้บริหารหยุดเรียนรู้จะไม่สามารถนำองค์กรได้ เช่น ในการแพร่ระบาดของโควิด-19 หรือสถานการณ์แผ่นดินไหว ล้วนเป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเจอจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้ที่จะอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น วิธีการป้องกัน รวมถึงวิธีการสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา สมรรถนะต่อมาคือ ความสามารถในการปรับตัว สถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ที่ในสมัยก่อนมีแผนการเรียน วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ แผนการเรียนภาษาอังกฤษ-คณิตศาสตร์ แผนการเรียนสายภาษา แต่ในปัจจุบันมีแผนการเรียนเพิ่มเติมเข้ามา มาก เช่น แผนการเรียนวิศวกรรมศาสตร์ แผนการเรียน วิศวกรรมปัญญาประดิษฐ์ แผนการเรียนดุริยางคศิลป์ เป็นต้น ทำให้หลักสูตรสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวตามความสนใจและศักยภาพของนักเรียน และองค์ประกอบสุดท้ายคือ การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้ครูต้องจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์หรือมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสอน ไม่ว่าจะเป็น ZOOM Microsoft Team Google Meet หรือ MOOC เป็นต้น หากเป็นสมัยก่อนหากผู้บริหารจะให้ครูจัดการเรียนการสอน รูปแบบออนไลน์อาจจะไม่ได้รับการตอบรับที่ดี แต่พอมีการระบาดของโควิด-19 เข้ามาก็เป็นเหมือนตัวกระตุ้นให้เรียนรู้ รวมถึงตัวของผู้บริหารที่ต้องมีสมรรถนะนี้ด้วยเช่นกัน แม้กระทั่งหากผู้บริหารเองที่ไม่ถนัดด้านเทคโนโลยีแต่ก็ต้องเรียนรู้ไปพร้อมกับครูและนักเรียน

จากความเห็นผู้รู้ชัดสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ควรมีการปรับตัวหรือพัฒนามากที่สุดคือ ความสามารถในการเรียนรู้ สมรรถนะรองลงมา คือ ความสามารถในการปรับตัว สมรรถนะสุดท้าย คือ สมรรถนะการปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ในแต่ละสมรรถนะจะมีความสำคัญและจำเป็นไม่เท่ากันตามบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยอาจมีการพัฒนาสมรรถนะอื่นที่มีความเชื่อมโยงกันกับสมรรถนะที่กำลังพัฒนาไปพร้อมกัน และควรมีการพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากรในสถานศึกษาควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้

ประเด็นที่ 3 การนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุค BANI World ไปใช้ในสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างไร

ผู้รู้ชัดคนที่ 1 การนำองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ไปใช้ใน สถานศึกษา ขั้นตอนแรกผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา เพราะแต่ละสถานศึกษาล้วนมีวัฒนธรรม

องค์กรที่แตกต่างกันไป จากนั้นจึงนำองค์ประกอบที่เหมาะสมเข้าไปช่วยพัฒนา ปิดจุดอ่อน โดยไม่จำเป็นต้องใช้ทั้ง 10 องค์ประกอบใน 1 กิจกรรม หรือ 1 ฝ่ายงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานสามารถเลือกองค์ประกอบที่เหมาะสมเข้าไปช่วยในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งและประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษาให้มากขึ้น

ผู้รู้ชุดคนที่ 2 การนำองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ไปใช้ใน สถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้ ในขั้นตอนแรก คือ ประเมินสมรรถนะเบื้องต้นของผู้บริหารตามองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน เพื่อค้นหา จุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรพัฒนา จากนั้นจึงทำแผนพัฒนารายบุคคล นำผลการประเมินมาวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารแต่ละคน จากนั้นจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ จัดอบรม สัมมนา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน เช่น การคิดเชิงระบบ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล แล้วจึงสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จัดตั้งเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารสถานศึกษาในยุค BANI World เมื่อมีการปฏิบัติร่วมกันจึงทำการติดตามและประเมินผล กำหนดระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะที่จำเป็นที่ต้องการแล้ว จึงทำการสร้างระบบพี่เลี้ยงและโค้ช จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงและโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารใหม่ เพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะ และขั้นตอนสุดท้ายการบูรณาการสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนา

ผู้รู้ชุดคนที่ 3 การนำองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ไปใช้ใน สถานศึกษา ในขั้นตอนแรกควรศึกษากลยุทธ์ของสถานศึกษาเป็นอันดับแรก เพื่อทราบถึงบริบทของสถานศึกษา หากการบริหารส่วนใดต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางสามารถนำองค์ประกอบที่เหมาะสมเข้าไปใช้ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างนั้น ๆ ได้ แต่หากการบริหารนั้นดีอยู่แล้วก็สามารถนำองค์ประกอบที่เหมาะสมเข้าไปพัฒนาให้การบริหารนั้นดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ที่ผิดปกติดังรวดเร็ว โดยอาจเพิ่มองค์ประกอบใหม่นอกเหนือจากที่ได้ทบทวนวรรณกรรมมา เช่น ความทันสมัย ความเป็นผู้นำ เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายที่มาจากรัฐบาลให้เป็นประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้รู้ชุดคนที่ 4 การนำองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ไปใช้ใน สถานศึกษา ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารสถานศึกษาก่อนเป็นลำดับแรก โดยมีการจัดลำดับของสมรรถนะที่ควรพัฒนามากที่สุดเป็นสมรรถนะหลักตั้งต้น จากนั้นจึงจัดทำเป็นโมเดลการพัฒนาโดยอาจมีการพัฒนาสมรรถนะที่สามารถเชื่อมโยงต่อเนื่องกับสมรรถนะหลักได้ เช่น หากสมรรถนะหลักที่ต้องการพัฒนาเป็นสมรรถนะความสามารถในการเรียนรู้ สามารถนำสมรรถนะที่เกี่ยวกับการคิด ไม่ว่าจะเป็นการคิดอย่างเป็นระบบ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น เข้ามาร่วมพัฒนาไปพร้อม ๆ กันได้เป็นการพัฒนาสมรรถนะที่ต่อเนื่องกัน จากนั้นจึงมีวิธีการวางแผนว่าสมรรถนะเหล่านี้จะพัฒนาให้เกิดกับตัวของผู้บริหารเองหรือจะเกิดขึ้นกับตัวของครู บุคลากรทางการศึกษาผ่านการดำเนินกิจกรรม PDCA (Plan Do Check Act) หรือ การวิจัยปฏิบัติการโดยใช้วงจร PAOR (Plan Act Observe Reflect) เมื่อจัดกิจกรรมแล้วต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานว่าสามารถเกิดสมรรถนะขึ้นจริงหรือล้มเหลว และมีการสะท้อนผลอยู่สม่ำเสมอ

ผู้รู้ชุดคนที่ 5 อันดับแรกต้องเริ่มจากตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเองก่อน ผู้บริหารเปรียบเสมือนแม่ทัพ ที่ต้องเป็นแบบอย่างก่อนในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทราบสมรรถนะที่จำเป็นและควรมีในยุค BANI World จากนั้นจึงสร้างการรับรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในโรงเรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและควรพัฒนา และสร้างการรับรู้ร่วมกันสู่นักเรียน ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ครูและนักเรียนต้องปรับตัวให้เข้ากับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้ทันสมัยมากขึ้น แม้กระทั่งความฉลาดทางอารมณ์ ในปัจจุบันนักเรียนค่อนข้างมีความเปราะบาง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงจำเป็นต้องมีวิธีการรับมือกับความเปราะบางนี้ จากนั้นจึงมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีการนำสมรรถนะต่าง ๆ เข้ามาปรับใช้ในสถานศึกษาจนเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เกิดขึ้นทั้งตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงตัวของนักเรียนให้สามารถปรับตัวเข้ากับโลกยุค BANI World ได้อย่างมีความสุข

จากความเห็นผู้รู้ชุดสรุปได้ว่า การนำองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ไปใช้ในสถานศึกษาควรเริ่มจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน หรือสิ่งที่คาดว่าจะ เป็นปัญหาในการดำเนินงานในอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กร จัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาผ่านการจัดอบรม สัมมนา เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ ลงมือทำเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน จัดลำดับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องพัฒนาก่อนเป็นลำดับแรก

แต่ละสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องพัฒนาทั้ง 10 สมรรถนะ เลือกเพียงสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา
ตรงกับบริบท และความพร้อมของสถานศึกษา สร้างเป็นชุมชนการเรียนรู้ และมีการติดตามผลการ
ปฏิบัติงานอยู่เสมอ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) มีความมุ่งหมายงานวิจัยเพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2) เพื่อเสนอแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาตามความมุ่งหมายของงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5,785 คน จาก 52 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์จากตารางสำเร็จของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน และในระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มผู้รู้ชัด (Know Group) ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 รวมทั้งสิ้น 5 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์สูงในทำงานด้านการบริหารสถานศึกษา มีผลการดำเนินงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2) มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ข้าราชการ 3) มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป โดยตัวแปรที่ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามแนวคิดของเซอร์เกย์ บุษชเยฟ และ นาตาเลีย บุษชเย (Sergey Bushuyev et al., 2023) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความยั่งยืน 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) ความสามารถในการเรียนรู้ 7) การตัดสินใจในสภาพการณ์ไม่

แน่นอน 8) ความร่วมมือและการสื่อสาร 9) การคิดเชิงกลยุทธ์ และ 10) การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามแนวคิดของเซอร์เกย์ บุษูเยฟ และ นาตาเลีย บุษูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความยั่งยืน 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) ความสามารถในการเรียนรู้ 7) การตัดสินใจในสภาพการณ์ไม่แน่นอน 8) ความร่วมมือและการสื่อสาร 9) การคิดเชิงกลยุทธ์ และ 10) การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และ 43 ตัวบ่งชี้

2. แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้

แนวทางการนำองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ ควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาจากการทำแผนพัฒนารายบุคคล และศึกษากลยุทธ์ของสถานศึกษา หรือวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร จัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะที่ต้องการผ่านการจัดอบรม สัมมนา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน โดยจัดลำดับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องพัฒนาก่อนเป็นลำดับแรก แต่ละสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องพัฒนาทั้ง 10 สมรรถนะ เลือกเพียงสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเท่านั้น เมื่อมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงสร้างเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ จากนั้นจึงมีการสะท้อนผล ติดตามและประเมินผลอยู่สม่ำเสมอ หากสถานศึกษาใดนำสมรรถนะไปปรับใช้จนเกิดเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จาก χ^2 เท่ากับ 585.03 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 634 โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 0.923 ซึ่งเป็นไปตามค่าที่กำหนด และไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่า p-value เท่ากับ 0.918 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.93 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.90 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า .000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่า .035 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ประกอบด้วย 1) ความยั่งยืน 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) ความสามารถในการเรียนรู้ 7) การตัดสินใจในสภาพการณ์ไม่แน่นอน 8) ความร่วมมือและการสื่อสาร 9) การคิดเชิงกลยุทธ์ และ 10) การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่า มีค่ามากกว่า 0.50 ทุกองค์ประกอบ คือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.78 ถึง 0.96 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ทุกองค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์เกย์ บูชูเยฟ และ นาตาเลีย บูชูเยวา (Sergey Bushuyev et al., 2023) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีสำหรับการสร้างแบบจำลองของสิ่งแวดล้อมในการพัฒนานวัตกรรมของระบบการศึกษา พบว่าการบริหารงานผู้บริหารในสภาพแวดล้อมของ BANI ควรมีสมรรถนะที่จำเป็น 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความยั่งยืน 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) ความสามารถในการเรียนรู้ 7) การตัดสินใจในสภาพการณ์ไม่แน่นอน 8) ความร่วมมือและการสื่อสาร 9) การคิดเชิงกลยุทธ์ และ 10) การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวรรณกรรมของมาร์เนวิก และ

มาร์เนวิก เนวิก (Marnewick & Marnewick, 2020) ได้ศึกษาความสามารถหลักของผู้จัดการที่จำเป็นต้องมีในยุคของอุตสาหกรรม 4.0 พบว่า สมรรถนะหลักในอุตสาหกรรม 4.0 คือ 1) การสร้างความรับรู้ 2) การคิดใหม่และการคิดอย่างเป็นระบบ 3) การแก้ปัญหาที่ไม่มีโครงสร้าง 4) การคิดวิจารณ์ 5) การคิดออกแบบ/ความคิดสร้างสรรค์ 6) การเป็นผู้นำและการบริหารโครงการ 7) ความสามารถทางดิจิทัล 8) ความฉลาดทางอารมณ์ และ 9) ความฉลาดทางสังคม และวรรณกรรมของ ฮรินชัค นาตาลี และ โมตุชกา โอเลน่า (Natalia & Olena, 2023) ได้เสนอสมรรถนะของผู้จัดการในสภาพแวดล้อม BANI ภายใต้สงครามรัสเซีย-ยูเครน ดังนี้ 1) ปรับการดำเนินงานให้ผู้คนสามารถเอาชนะความเครียดและไม่กลัวที่จะตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 2) กระตุ้นความพยายามของพนักงานในการหาทางออก ไม่มีข้อผิดพลาด มีการเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีที่ไม่สามารถทำงานได้ 3) ใช้แผนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและฝึกพนักงานให้ใช้โอกาสที่เกิดขึ้นและสามารถทำการพยากรณ์ได้ 4) ตัดสินใจด้วยความมั่นใจ มองภาพรวมของสถานการณ์และรักษาความสงบในช่วงเวลาที่สำคัญ 5) สร้างความสัมพันธ์ สนับสนุนความเชื่อในความสำเร็จของทีม 6) ยอมรับวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และเปิดรับการสนทนาเสมอ 7) กระตุ้นความคิดใหม่และความกระหายใจในหมู่ผู้ร่วมงาน และ 8) ระบุทักษะที่จะต้องใช้ในอนาคต เรียนรู้ด้วยตัวเองและทำการฝึกอบรมพนักงานใหม่

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 3 การคิดอย่างเป็นระบบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.96 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 93 โดยผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการเข้าใจ และคิดวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อน สามารถรับรู้ความเชื่อมโยงและความต่อเนื่องกันของปัจจัยต่าง ๆ ได้ รวมถึงจัดลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาได้ และสามารถทำนายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อรุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2552) ได้อธิบายแนวคิดการคิดอย่างเป็นระบบไว้ว่า ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงการพิจารณาปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน ทำความเข้าใจปรากฏการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งหมด (ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน) มีลำดับขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผล มีเป้าหมายชัดเจน ยอมรับภาวะความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ความสลับซับซ้อนและความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อยย่อยเพื่อค้นหาและสร้างแบบแผนที่จะนำไปสู่การพัฒนากิจการให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด และองค์ประกอบที่ 6 ความสามารถในการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.96 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 92 โดยผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี

ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปประเด็นข้อมูลที่ได้รับ มีความสม่ำเสมอในการเรียนรู้ และค้นหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ อดิรัตน์ สมบูรณ์ (2565) ได้อธิบายแนวคิดความสามารถในการเรียนรู้ ว่าเป็นทักษะในการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปประเด็นข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับความสามารถในการหาวิธีการเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย รวมทั้งมีความสามารถในการอ่านเขียนและการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น

รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 1 ความยั่งยืน คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 91 โดยผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ปรับตัวกลับมาจากความล้มเหลวได้อย่างรวดเร็ว สามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาสิ่งทีในโรงเรียนมีอยู่ให้ต่อยอดสู่อนาคต และรักษาประสิทธิผลในการทำงานภายใต้ภาพแวดล้อมและบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ สอดคล้องกับแนวคิดของคณะกรรมการบรันท์แลนด์ (Brundtland Report, 1987) ได้อธิบายแนวคิดความยั่งยืน เป็นแนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นหลัง และองค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการปรับตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 91 โดยผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแผนการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่จากครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว และกล้าเปิดรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของเบอร์นาร์ด (Bernard, 1960) ได้อธิบายแนวคิดความสามารถในการปรับตัว เป็นการที่บุคคลสามารถปรับตัว ให้เข้ากับตนเองและโลกภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจ ความแจ่มใสอย่างสูงสุด มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสภาพสังคม และมีความสามารถที่จะเผชิญและยอมรับความจริงของชีวิต

ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 ความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.78 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ ร้อยละ 61 โดยผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเอง สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ ความเห็นใจต่อครู และบุคลากรในโรงเรียน โดยสามารถทำงานร่วมกับครู และบุคลากรในโรงเรียนได้ โดยปราศจากความขัดแย้ง และสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน

ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณก วงศ์กัลยา (2566) ได้อธิบายแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการเข้าใจและการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นในแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถรู้เท่าทัน รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ตลอดจนสามารถจัดการความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ดี สามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

2. แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้

ผลการสัมภาษณ์ผู้รู้ชัดเกี่ยวกับแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ไปใช้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการสัมภาษณ์ผู้รู้ชัดโดยการนำผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสัมภาษณ์หาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผล ดังประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. การนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World เข้ามาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แต่ละแห่งมีบริบทที่แตกต่างกันออกไป และสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เข้าสู่โลกยุค BANI World ที่มีทั้งความเปราะบาง ความกังวล คาดเดาได้ยาก และเข้าใจยาก นับเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ที่ไม่สามารถนำการบริหารสถานศึกษาในแบบเดิมเข้ามาให้บริหารได้ทั้งหมด จึงทำให้การนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World เข้ามาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาสามารถนำสมรรถนะเข้ามาใช้ได้ทุกองค์ประกอบ แต่อาจมีการเลือกให้สมรรถนะที่ตรงกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะที่จำเป็นในโลกยุค BANI World จะสามารถรับมือกับความความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่มีสมรรถนะเหล่านี้ เช่น การเผชิญในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 หรือสถานการณ์แผ่นดินไหว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กล้ายอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์อย่างรวดเร็ว สมรรถนะการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้โดยที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วน มีความรอบคอบในการพิจารณาข้อมูล ประเมินความเสี่ยงจากการตัดสินใจได้ จนเกิดเป็นความยั่งยืนที่สามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเกิดการ

เรียนรู้ได้อย่างสม่ำเสมอเพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้งที่ปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัลได้ โดยการนำเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานมากขึ้น และสามารถนำความรู้ที่เกิดขึ้นพัฒนาเป็นกลยุทธ์ระยะยาวของสถานศึกษาได้ รวมถึงการสนองนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อสนองนโยบายที่ได้รับมา รับผิดชอบต่อเชื่อมโยงและความต่อเนื่องกันของระบบการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้ไม่เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สื่อสารนโยบายที่ได้รับมากับครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาให้เข้าใจตรงกัน และสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ที่ผู้บริหารควรมีการปรับตัวหรือพัฒนาเพื่อเข้าสู่ยุค BANI World

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ควรมีการปรับตัวหรือพัฒนามากที่สุดคือ ความสามารถในการเรียนรู้ เนื่องจากในโลกยุค BANI เป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง การเรียนรู้จำเป็นเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนควรมีและเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา หากไม่เกิดการเรียนรู้สมรรถนะอื่น ๆ ก็จะไม่สามารถพัฒนาได้ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรพัฒนาสมรรถนะนี้ให้พร้อมอยู่เสมอ สามารถเกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมีความสม่ำเสมอในการเรียนรู้ สามารถค้นคว้าหาความรู้ใหม่ได้ตลอดเวลา และต้องไม่หยุดพัฒนาตนเองและองค์กร เนื่องจากในการบริหารงานมีการรับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ตลอดเวลา แม้แต่การติดตามข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามาอยู่ตลอดเวลา หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่เกิดการเรียนรู้ การบริหารสถานศึกษาก็จะไม่เกิดการพัฒนาและไม่มีประสิทธิภาพ สมรรถนะรองลงมา คือ ความสามารถในการปรับตัว ใน BANI World ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดาไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นสูง สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ และสู่สถานการณ์ใหม่อย่างรวดเร็ว สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแผนการเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อนำสถานศึกษาไปตามกลยุทธ์เป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ และตรงกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นจากครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาเพื่อค้นพบวิธีการแก้ไขที่ดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สมรรถนะสุดท้าย คือ สมรรถนะการปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ใน BANI World เป็นสังคมที่มีความเปราะบาง แผนงานต่าง ๆ มีความเสี่ยงพร้อมจะเกิดความล้มเหลว

ตลอดเวลา จึงทำให้ในการทำงานต้องมีความยืดหยุ่นและมีเครื่องมือช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เทคโนโลยีดิจิทัลเปรียบเสมือนตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ วิเคราะห์ข้อมูล และวางแผนในการตัดสินใจเพื่อลดความเสี่ยงในการล้มเหลวของงาน รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการประชุม และการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ นอกจากนี้เทคโนโลยีสามารถใช้ในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษา สุดท้ายการปรับตัวหรือพัฒนาสมรรถนะขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาว่าสมรรถนะใดมีความจำเป็น เหมาะสม และเข้ากับสภาพของสถานศึกษาที่ต้องการมากที่สุด

3. การนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ไปใช้ในสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างไร

แนวทางการนำองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาจากการทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และศึกษากลยุทธ์ของสถานศึกษาหรือวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ควรปรับควบคู่กันไปด้วย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สร้างร่วมกันโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งกันและนำมาปฏิบัติจนเกิดเป็นธรรมเนียมสำหรับสถานศึกษา จากนั้นจึงจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะที่ต้องการผ่านการจัดอบรม สัมมนา เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ ลงมือทำเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน โดยจัดลำดับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องพัฒนาก่อนเป็นลำดับแรก แต่ละสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องพัฒนาทั้ง 10 สมรรถนะ เลือกเพียงสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ตรงกับบริบท และความพร้อมของสถานศึกษา เมื่อมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงสร้างเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ อาจจัดทำเป็นโครงการนำร่อง เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ศึกษาผลสัมฤทธิ์ ความเป็นไปได้ก่อนนำไปขยายผลการดำเนินงานในวงกว้าง โดยมีการสะท้อนผล ติดตามและประเมินผลอยู่เสมอ หากสถานศึกษาได้นำไปปรับใช้จะทำให้วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็งและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

จากการสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize factor loading) พบว่ามีค่ามากกว่า .50 ทุกองค์ประกอบ คือ น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.78 ถึง 0.96 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบของตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 3 การคิดอย่างเป็นระบบ และองค์ประกอบที่ 6 ความสามารถในการเรียนรู้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.96 รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 1 ความยั่งยืน และองค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการปรับตัว ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 องค์ประกอบที่ 9 การคิดเชิงกลยุทธ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.94 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 ความฉลาดทางอารมณ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ดังนั้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงตามลำดับล้วนมีความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งต้องศึกษาทำความเข้าใจ ให้สามารถดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ให้ตรงตามเป้าหมายส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการอบรมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่

2. จากการสัมภาษณ์ผู้รู้ชัดพบว่า ผู้รู้ชัดมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการรับมือกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสมรรถนะที่ผู้รู้ชัดเห็นความในการพัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะความสามารถในการเรียนรู้ สมรรถนะความสามารถในการปรับตัว และ สมรรถนะการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการศึกษา

สำรวจ วิเคราะห์ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์องค์กรเพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาและจัดกิจกรรมการพัฒนาได้อย่างสอดคล้องกับบริบท และมีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่สมรรถนะอาจจะมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาให้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ได้นำองค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง รวมถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานำองค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ไปปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ให้ลดน้อยลงในการศึกษา เพื่อให้สามารถศึกษาในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น
2. อาจมีการนำแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นเข้ามาศึกษาในงานวิจัยครั้งต่อไป
3. ควรนำองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ที่ได้จากการวิจัยนี้ไปทำการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น
4. ควรนำองค์ประกอบที่สนใจหรือผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนามากที่สุด 1 องค์ประกอบมาทำการศึกษาเชิงลึก เพื่อเป็นแนวทางหรือโครงการนำร่องในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World
5. นำองค์ประกอบจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาสำรวจสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน

บรรณานุกรม

- Aitken, Jame, E., & The Education Review Office. (2015). Core Competencies for School Principal. <https://ero.govt.nz/>
- Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership : Industrial, Military, and Educational Impact*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bernard, H. W. (1960). *Mental Health for Classroom*. McGraw-Hill Book Company.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. Wiley.
- Brundtland Report. (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development Our Common Future*.
<https://www.are.admin.ch/are/en/home/media/publications/sustainable-development/brundtland-report.html>
- Bushuyev, S., Bushuyeva, N., Murzabekova, S., & Khussainova, M. (2023). Innovative Development of Educational Systems in the Bani Environment. *Scientific Journal of Astana IT University*, 104-115. <https://doi.org/10.37943/14ynsz2227>
- Bushuyev, S., Piliuhina, k., & chetin, e. (2023). Transformation of values of the high technology projects from a vuca to a bani environment model. *Innovative technologies and scientific solutions for industries.*, 2(24), 191-199.
<https://doi.org/10.30837/ITSSI.2023.24.191>
- Catalina Foothills School District. (2018). Creativity and Innovation Rubric Grades 9-12.
https://www.cfsd16.org/application/files/4715/2989/2859/K-12_CREATIVITYINNOVATION_2018.pdf.
- Cleber Martins, & Adélia Chagas. (2021). After VUCA, the transformation to a BANI World.
<https://llyc.global/en/ideas/after-vuca-the-transformation-to-a-bani-world/>
- Cronbach L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. Harper Collins Publishers.
- Giles, S. (2019). How VUCA Is Reshaping The Business Environment, And What It Means For Innovation. *Forbes, Online*,
<https://www.forbes.com/sites/sunniegiles/2018/2005/2009/how-vuca>.
- Haiman, T. S., William. G. & Connor, Patrick. E. (1985). *Management*. Houghton Mifflin.

- Howard Gardner. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple*. Basic Books.
- Hoy, K., & Miskel, G. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. McGraw - Hill.
- Ilham Kamaruddin. (2023). ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF SCHOOL PRINCIPAL MANAGERIAL COMPETENCIES ON PERFORMANCE PUBLIC HIGH SCHOOLS TEACHERS IN INDONESIA. *JURNAL SCIENTIA*, 12(4), 291-296.
- Jamais Cascio. (2020). *Facing the Age of Chaos*. <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>
- Johnson, B. R., & Christensen, L. B. (2007). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. Sage.
- Johnston, J. N. (1981). *Indicators of Education System*. UNESCO.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1989). *LISREL 7: User's Reference Guide*. Scientific Software.
- Kim, J. O., & Mueller, C. W. (1978). *Factor Analysis: Statistical Methods and Practical Issues*. Sage.
- Komalasari. (2020). Principal's Management Competencies in Improving the Quality of Education. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 181-193.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 608.
- Marnewick, C., & Marnewick, A. L. (2020). The Demands of Industry 4.0 on Project Teams. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 67(3), 941-949. <https://doi.org/10.1109/TEM.2019.2899350>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence.". *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Nataliia, H., & Olena, M. (2023). The key administrative competencies of managers required for company development in the BANI World. *Innovative and Economics Research Journal*, 11, 289-305. <https://doi.org/10.2478/eoik-2023-0012>
- NewsReporter. (2565). ยุค VUCA World คืออะไร มีวิธีการรับมืออย่างไร? <https://news.trueid.net/detail/QrD0698dgeEr>

- Omobonike, & Ugochukwu Obasi. (2023). PRINCIPALS' ADMINISTRATIVE COMPETENCIES AND STUDENTS' ACADEMIC PERFORMANCE IN PUBLIC SECONDARY SCHOOLS IN EBONYI STATE. *Unizik Journal of Educational Research and Policy Studies*, 15(3), 30-44.
- Reis, J. (2018). Digital transformation: A literature review and guidelines for future research. In World CIST'18 2018. AISC 745, 411–421.
- Ryazanova, N., Dikova, T., & A.E, S. (2020). *The Potential of the Agile Technology Application in University Education*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201215.292>
- Sharda S. Nandram, & Puneet K. Bindlish. (2017). *Introduction to VUCA*. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-52231-9_1
- Söderlund, J., & Maylor, H. (2012). Project management scholarship: Relevance, impact and five integrative challenges for business and management schools. *International Journal of Project Management*, 30(6), 686-696. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.03.007>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance.
- Suzana, Abd Latif, S., Amir, M., & Ahmad, M. A. S. (2021). LEARNING AGILITY AMONG EDUCATIONAL LEADERS: A VUCA-READY LEADERSHIP COMPETENCY? , 33, 2020.
- Walker, D., & Lloyd-Walker, B. (2019). The future of the management of projects in the 2030s. *International Journal of Managing Projects in Business*, 12. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-02-2018-0034>
- Workplace 2025. (2020). *hiring and developing digital leaders*. https://rlc.randstadusa.com/hubfs/PDFs/RUS_Workplace%202025%20white%20paper_2020.pdf
- เกรียงไกร แสนสุข. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. สกลนคร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). การคิดเชิงกลยุทธ์ ชัดเชด มีเดีย.

เกียรติพงษ์ อุดมธนธีระ. (2565). โลกยุคบานี้ (BANI World).

<https://www.iok2u.com/article/innovation/bani-world>

เจษฎา กลยนิษฐ์. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร]. [https://gsmis.snru.ac.th/e-](https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2023020763421247127_fulltext.pdf)

[thesis/file_att1/2023020763421247127_fulltext.pdf](https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2023020763421247127_fulltext.pdf)

เทอดศักดิ์ ฅ สงขลา. (2567). เตรียมรับมืออย่างไร...ในการจัดการศึกษายุค BANI World. In (Vol.
52, pp. 28-34).

เทื่อน ทองแก้ว. (2558). สมรรถนะ หลักการและแนวปฏิบัติ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย. (2562). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=57421229111

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุค
ดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. ปทุมธานี.

เอกชัย แดบสวัสดิ์, & นันทยา น้อยจันทร์. (2565). การบริหารสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความพึง
พอใจต่อผู้รับบริการ. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4
“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี
อย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

โกศล จิตวิรัตน์. (2561). โมเดลการปรับตัวขององค์การธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากการทำลายล้าง
ของเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 (Adaptation Model of Business Organizations
from the Digital Disruption Impact in the 21st Century). วารสาร สมาคมนักวิจัย,
23(2), 74-88.

ไทยโพสต์. (2565). ปลัดศธ.ชี้โลกเข้าสู่ยุค BANI World รวมความปั่นป่วนไว้ทั้งหมด กระทบ
การศึกษาโดยตรง มอบนโยบายรับมือ อุดเรียนรู้ถดถอย.

<https://www.thaipost.net/education-news/255668/>

กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. โรง
พิมพ์คลังน่านวิทยา.

กมลศักดิ์ วงศ์ศรีแก้ว. (2565). การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมความรู้

- เรื่องทางการเงินของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2113/1/g591150006.pdf>
- กรกนก วงศ์กัลยา. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://irthesis-su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4768/1/630620026.pdf>
- กองทุนพัฒนาสื่อ, T.-D. (2567). สื่อสารเพื่อร่วมมือ: ทักษะที่โลกกำลังโยนหา. <https://blog.think-digital.app/2024/06/14/collaborative-communication-skills/>
- กองฝึกอบรม กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย. (2558). การตัดสินใจ (*Decision making*).
- ขวัญชนก แซ่ไคว้. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 1 มหาวิทยาลัยบูรพา]. <https://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/443/1/63920289.pdf>
- จันทิมา ใจซื่อ. (2566). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยอง เขต 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. <https://etheses.rbru.ac.th/pdf/uploads/allfile-492-file01-2024-01-05-18-04-23.pdf>
- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง. <https://www.educathai.com/knowledge/articles/652>
- จีระ งามศิลป์. (2557). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬารัตน์ ไสตะ, กษม ชนะวงศ์, สุวกิจ ศรีปัดดา, ชนะพล ศรีฤทธา, วิลาวรรณ ชมนิรัตน์, & ขวลิต หงษ์ยนต์. (2567). ภาวะผู้นำจากยุคคว่ำเวิลด์สู่ยุค BANI World. The 14th National and the 10th International PIM Conference 2024,
- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา, & ประทุมทอง ไตรรัตน์. (2566). สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 9, 16-28.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. (2550). เทคนิคการจัดทำ *Job Description* บนพื้นฐานของ *Competency*

และ KPI. เชช อาร์เซ็นเตอร์.

ณิรันุช แก้วบัวสา. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. สกลนคร.

ถวิล อรัญเวศ. (2560). ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน : สูดยอดนักบริหาร. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.

ธเนศ แม้นอินทร์. (2564). การปรับตัวของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่1 สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, 16(2), 75-91. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rbac/article/download/255076/171929/942979>

ธร สุนทรายุทธ. (2556). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธิติรัตน์ สมบูรณ์. (2565). คู่มือ “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต” สร้างได้ นักวิจัย ครูศาสตร์ จุฬาฯ แนววิถี. <https://www.chula.ac.th/highlight/82379/>

ธีระ รุญเจริญ. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกครอบคลุม. ข้าวฟาง.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2549). โมเดล LISREL : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน. การประชุมวิชาการ เปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรม, โรงแรมแอมบาสเดอร์ กรุงเทพฯ.

นันทิยา จันทฤดี. (2565). การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้วยการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ตามกระบวนการ Double Diamond De-Sign ร่วมกับแนวคิดเมคเกอร์สเปซ เรื่อง สมดุลกลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มหาวิทยาลัยนเรศวร]. Naresuan University. <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/123456789/5073>

บรรลุ ชินน้ำพอง. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. . วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 7(1).

ปฐมสุข สีสาดเลา. (2552). การศึกษาพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

- ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1-7 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา]. นครราชสีมา.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย *Competency*. สำนักพิมพ์ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มหาวิทยาลัยศิลปากร]. กรุงเทพฯ.
- ปิยณัฐ วงศ์เครือสร. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุค *Thailand 4.0* ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=59620248104
- ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-456-file01-2023-03-17-10-51-02.pdf>
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2563). โมเดลสมการโครงสร้าง (*STRUCTURAL EQUATION MODELING*). Blueprint.
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. Repository RMUTT. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/4152>
- รัตตินันท์ ภูริระวณิชย์กุล. (2556). การพัฒนาสมรรถนะ ตัวชี้วัดสมรรถนะบัณฑิต สาขาวิชาความผิดปกติของการสื่อความหมาย มหาวิทยาลัยศิลปากร]. http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000009791
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. ศิริวัฒนาอินเตอร์พรีนซ์.
- วรัชยา ลาบุญ. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2020102161421229110_fulltext.pdf
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2545). ความหมายของการปรับตัว จิตวิทยาการปรับตัว. สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- วริยาพัชร วรภัสร์สรกุล. (2566). กระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการกับการเสริมสร้างทักษะการจัดการองค์การของผู้บริหารสถานศึกษายุค BANI World. วารสารปราชญ์ประชาคม, 1(5), 42-56.
- วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. (2566). บันทึกเรื่องเด่น รางวัลพระปกเกล้า ท้องถิ่นในโลกยุคก้าว. สถาบันพระปกเกล้า.
<https://kpi.ac.th/knowledge/book/data/1393?fbclid=IwAR3czg0OW4601rLICutoB8x-kyBVg-TVgPSIs9LnVYIE0Jv57HS5umLwU7M&page=37>
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 6(12).
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). ทฤษฎีการประเมิน. สามลดา.
- ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2565). *Communication And Collaboration* : เชื่อมโยงด้วยการสื่อสาร ประสานงานขับเคลื่อนองค์กร.
<https://library.wu.ac.th/km/communication-and-collaboration-การสื่อสารและการปร/>
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2566). Sustainable Development Goals : ความยั่งยืน และ ESG ความหมายและความสำคัญต่อธุรกิจและองค์กร : ความยั่งยืนคืออะไร.
<https://nida.ac.th/what-is-sustainability/>
- สมใจ ชุ่มสำราญ. (2546). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และความคิดเชิงระบบกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
<https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/153514>
- สมบุญ สุริยวงศ์. (2550). การวิเคราะห์องค์ประกอบ = *Factor analysis* : MR 674. ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมพิศ ให้งาม. (2553). การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). . พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สายชล สันสมบุญทอง. (2559). การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว = *Multivariate analysis*. ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567). รายงานผลการ

ดำเนินงาน ANNUAL REPORT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566.

<http://www.sesao2.go.th/>

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2547). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). คู่มือการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ. พิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). คู่มือและชุดฝึกอบรมการพัฒนาผู้บริหาร

สถานศึกษาแนวใหม่ ตามแนวปฏิบัติการศึกษาในทศวรรษที่ 21 : การอบรมแบบผสมผสาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). หลักเกณฑ์และวิธีการ

ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร

การศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). สมรรถนะการบริหารงานที่ทำให้องค์กรเกิดการ

ยอมรับ. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). ความเคลื่อนไหว

การศึกษาไทยและการศึกษาโลก. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

(กระทรวงศึกษาธิการ).

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. (2561). คู่มือจัดกิจกรรมเสริมสร้างอีคิวเด็ก

ปฐมสำหรับครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, . สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวง

สาธารณสุข. <https://dmh-elibrary.org/items/show/193>

สิทธิพร ประวิตรรุ่งเรือง. (2557). เทคนิคในการตัดสินใจทางธุรกิจ DECISION MAKING

TECHNIQUES IN BUSINESS. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. [https://so03.tci-](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/trujournal/article/view/56760/47237)

[thaijo.org/index.php/trujournal/article/view/56760/47237](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/trujournal/article/view/56760/47237)

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศิลปากร]. นครปฐม.

สุภมาส อังศุโชติ. (2551). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ :

เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. มิสชันมีเดีย.

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

- อดุลศักดิ์ ทองคำ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2024022064421229212_fulltext.pdf
- อนิรุทธิ์ ตูลสุข. (2566). จาก VUCA world สู่ BANI WORLD
<https://www.coachforgoal.com/blog/topic/%E0%B8%88%E0%B8%B2%E0%B8%81-vuca-world-%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B9%88-bani-world>
- อรณิชา ทศตา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 27(2), 74-89.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/apheit-ss/article/view/249055/171045>
- อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล. (2552). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการคิดเชิงระบบของนิสิตปริญญาตรีหลักสูตรการศึกษาดัชนี (กศ.บ.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ [ปริญญาชนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Central Library Srinakharinwirot university.
http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Re_Sta/Onuma_R.pdf
- อัญชลี ไหมทอง. (2565). การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- อุไร สุขชัย. (2555). สมรรถนะ. สยามการพิมพ์.
- อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์. (2556). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. ขอนแก่น.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผศ. ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์	ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ. ดร.พินิดา ศกุนตนาค	ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.ไมไฉนย อภิศักดิ์มนตรี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม
นางสาวจารุวรรณ ทองขุนดำ	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนวัดไทรน้อย
นางสาวสุภาลัย สายคำภา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนแก้วอินทร์สุธาอุทิศ



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ในการวิจัยระยะที่ 1

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5		
1. ความยั่งยืน								
ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หรือ กลับมาจากความล้มเหลวได้รวดเร็ว กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทาย พัฒนาสิ่งที่มีอยู่ในโรงเรียนมีอยู่ให้ต่อยอดสู่นาคตได้ สามารถรักษาประสิทธิผลในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมของ BANI World ได้	1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
	2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปรับตัวกลับมาจากความล้มเหลวได้รวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาสิ่งที่ในโรงเรียนมีอยู่ให้ต่อยอดสู่นาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถรักษาประสิทธิผลในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมและบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล	
		1	2	3	4	5			
2. ความสามารถในการปรับตัว									
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแผนการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง กล้าเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับฟังความคิดเห็นจากครูบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน และปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว	6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแผนการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
	7. ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าเปิดรับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
	8. ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นจากครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
	9. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
3. การคิดอย่างเป็นระบบ									
ความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อนของผู้บริหารสถานศึกษา รับรู้	10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเข้าใจระบบที่ซับซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
ความเชื่อมโยงและ ความต่อเนื่องกัน ของปัจจัยต่าง ๆ มองเห็นความ สัมพันธ์กันระหว่าง เหตุและผลที่เกิดขึ้น พิจารณาบริบท ภาพรวมที่ใหญ่ขึ้น ได้ ทำนาย ผลกระทบที่อาจ เกิดขึ้นจากการ ตัดสินใจ ระบุปัญหา ที่เกิดขึ้น และลำดับ ความสำคัญของการ แก้ปัญหาได้	11. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ ระบบที่ซับซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	12. ผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถรับรู้ ความเชื่อมโยงและ ความต่อเนื่องกันของ ปัจจัยต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	13. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีความ สามารถในการทำนาย ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น จากการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	14. ผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถลำดับ ความสำคัญของการ แก้ปัญหาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม								
ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ คิดอย่าง สร้างสรรค์ เกิด ความคิดใหม่อยู่ ตลอดเวลา และมอง	15. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีความ สามารถในการคิดอย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	16. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีวิธีการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
หาวิธีการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ใน ภาพแวดล้อมของ BANI World มี ความสามารถสร้าง ในการนวัตกรรมที่ ช่วยให้ครู บุคลากร และนักเรียนพัฒนา วิธีการเอาชนะความ ท้าทายแบบใหม่ และสามารถค้นหา วิธีการแก้ปัญหาที่ แปลกใหม่และไม่ เหมือนใครได้	17. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีความ สามารถในการสร้าง นวัตกรรม	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
	18. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีการใช้นวัตกรรม ในการบริหารจัดการ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
	19. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีวิธีการ แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์	0	+1	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
5. ความฉลาดทางอารมณ์								
ความสามารถใน การรับรู้ เข้าใจ และ จัดการกับอารมณ์ ของตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นใจ มี ความเชื่อมั่นต่อครู และบุคลากรใน โรงเรียน มีความ	20. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีความสามารถ ในการรับรู้ เข้าใจ เกี่ยวกับอารมณ์ของ ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	21. ผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถจัดการ กับอารมณ์ของตนเอง ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
ฉลาดในการสื่อสาร ที่สามารถทำงาน ร่วมกับครู และ บุคลากรในโรงเรียน ได้ สามารถสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างคณะ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการ ศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียกับ สถานศึกษา	22. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีความเห็นใจต่อ ครู และบุคลากรใน โรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
	23. ผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถทำงาน ร่วมกับครู และบุคลากร ในโรงเรียนได้ โดย ปราศจากความขัดแย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	24. ผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการ ศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียกับ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. ความสามารถในการเรียนรู้								
ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในเรียนรู้ อยู่สม่ำเสมอ และปรับตัว ต่อสถานการณ์ใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลง การค้นหา	25. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีความสม่ำเสมอ ในการเรียนรู้	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
	26. ผู้บริหารสถาน ศึกษา มีการปรับตัวต่อ สถานการณ์ใหม่หรือ การเปลี่ยนแปลง	+1	-1	0	+1	+1	0.4	ดัดทิ้ง

นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
แปลง การค้นหา ความรู้ใหม่อยู่เสมอ มีความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุป ประเด็นข้อมูลที่ได้รับ สามารถรับรู้ ข้อมูลจากผู้อื่นได้ อย่างถูกต้อง และ สามารถนำความรู้ มาพัฒนาทักษะและ ความสามารถของ ตนเอง ครู และ บุคลากรทางการ ศึกษาได้	27. ผู้บริหาร สถานศึกษามีการค้นหา ความรู้ใหม่อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	28. ผู้บริหาร สถานศึกษามีความ สามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปประเด็นข้อมูล ที่ได้รับ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7. การตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน								
ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการตัดสินใจจาก ข้อมูลที่มีอยู่ โดย ข้อมูลนั้นอาจไม่ ครบถ้วนและกำกวม	29. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีความ สามารถในการตัดสินใจ จากข้อมูลที่มีอยู่ โดย ข้อมูลนั้นอาจไม่ ครบถ้วนและกำกวม	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
สามารถประเมิน ความเสี่ยงจากการ ตัดสินใจได้ มีความ รอบคอบในการ	30. ผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถประเมิน ความเสี่ยงจากการ ตัดสินใจได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
พิจารณาข้อมูลที่มี อยู่ประกอบการ ตัดสินใจ	31. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีความรอบคอบ ในการพิจารณาข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. ความร่วมมือและการสื่อสาร								
ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำงาน ร่วมกับครู บุคลากร ทางการศึกษา และ บุคคลอื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	32. ผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีความ สามารถในการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ		+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34. ผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถสร้าง ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา เกิดความ เข้าใจในข่าวสารที่ ส่งออกไป มีการ สื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใสสามารถ ตรวจสอบได้ ผู้บริหารสามารถ สร้างความร่วมมือ จากการสื่อสารให้		+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	35. ผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถสร้าง ความร่วมมือจากการ สื่อสารให้ภาพลักษณ์ ของโรงเรียนมีความ น่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
ภาพลักษณ์ของ โรงเรียนเกิดความ น่าเชื่อถือ								
9. การคิดเชิงกลยุทธ์								
ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการมองภาพรวม คาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต สามารถ กำหนดแนวทางที่ดี ที่สุด เพื่อบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ ภายใต้สภาพแวดล้อม BANI World และวางแผนการ พัฒนากลยุทธ์ใน ระยะยาวของ สถานศึกษาได้	36. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีความ สามารถในการมอง ภาพรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	37. ผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถ คาดการณ์แนวโน้มใน อนาคตได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	38. ผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถกำหนด แนวทางที่ดีที่สุดเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่ ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	39. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีการวางแผน พัฒนากลยุทธ์ในระยะ ยาว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล								
ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำเอาเทคโนโลยี เข้ามาปรับเปลี่ยน รูปแบบการทำงาน	40. ผู้บริหารสถาน ศึกษานำเทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ามาใช้ในการ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการ ทำงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
เข้ามามีส่วนร่วมใน การบริหารและการ ทำงานในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทาง การศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล และมีทักษะที่ เกี่ยวข้องกับการนำ เทคโนโลยีมาใช้ และสามารถนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล และช่วยใน การตัดสินใจ	41. ผู้บริหารสถาน ศึกษาใช้ เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหาร งานและทำงานในด้าน ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	42. ผู้บริหารสถาน ศึกษามีความรู้และ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
	43. ผู้บริหารสถาน ศึกษานำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	44. ผู้บริหารสถาน ศึกษานำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาช่วยในการ ตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ ในการวิจัยระยะที่ 2

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5		
คำถามที่ 1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับการนำสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World เข้ามาปรับใช้ใน การบริหารสถานศึกษาใน ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
คำถามที่ 2 ท่านคิดว่าองค์ประกอบใดที่ ผู้บริหารควรมีการปรับตัวหรือ พัฒนาเพื่อเข้าสู่ยุค BANI World มากที่สุด	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
คำถามที่ 3 หากจะนำองค์ประกอบและตัว บ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุค BANI World ไปใช้ในสถานศึกษา ควรดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ในระยะที่ 1

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามหรือสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่แต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการและการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวเขมิกา ศรีพิพัฒน์พงศ์

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ตามข้อความที่เป็นจริง

1. สถานศึกษา :

2. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

3. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 – 39 ปี

☐ 40 – 49 ปี

☐ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ

5. รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่า 20,000 บาท

☐ 20,000 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 40,000 บาท

☐ 40,001 บาทขึ้นไป

6. ตำแหน่งการทำงาน

☐ ครูผู้ช่วย

☐ ครู

☐ ครูชำนาญการ

☐ ครูชำนาญการพิเศษ

☐ ครูเชี่ยวชาญ

☐ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

☐ รองผู้อำนวยการโรงเรียน

☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน

7. ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษา

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANU World สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่มีระดับการปฏิบัติหรือการแสดงผลตามองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์การเลือกคำตอบมีดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุค BANU World	ระดับการปฏิบัติ / การแสดงออก				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ความยั่งยืน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้า กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัว กลับมาจากความล้มเหลวได้รวดเร็ว					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผชิญหน้า กับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสิ่ง ใหม่ในโรงเรียนมีอยู่ให้ต่อยอดสู่อนาคต					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรักษา ประสิทธิผลในการทำงานภายใต้ สภาพแวดล้อมและบริบทที่เปลี่ยนแปลง ได้					

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุค BANI World	ระดับการปฏิบัติ / การแสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ความสามารถในการปรับตัว						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแผนการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาก้าวเปิดรับการเปลี่ยนแปลง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นใหม่จากครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว					
3. การคิดอย่างเป็นระบบ						
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเข้าใจระบบที่ซับซ้อน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ระบบที่ซับซ้อน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ความเชื่อมโยงและความต่อเนื่องกันของปัจจัยต่าง ๆ ได้					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำนายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาได้					

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุค BANI World	ระดับการปฏิบัติ / การแสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม						
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์					
5. ความฉลาดทางอารมณ์						
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเอง					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นใจต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับครู และบุคลากรในโรงเรียนได้โดยปราศจากความขัดแย้ง					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา					

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุค BANU World	ระดับการปฏิบัติ / การแสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ความสามารถในการเรียนรู้						
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอในการเรียนรู้					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการค้นหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปประเด็นข้อมูลที่ได้รับ					
7. การตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน						
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่ โดยข้อมูลนั้นอาจไม่ครบถ้วนและกำกวม					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความเสี่ยงจากการตัดสินใจ ได้					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบคอบในการพิจารณาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ					
8. ความร่วมมือและการสื่อสาร						
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ					
33	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา					
34	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างความร่วมมือจากการสื่อสารให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียนมีความน่าเชื่อถือ					

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุค BAN1 World	ระดับการปฏิบัติ / การแสดงออก				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
9. การคิดเชิงกลยุทธ์						
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การมองภาพรวม					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคตได้					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนด แนวทางที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ ต้องการ					
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนา กลยุทธ์ในระยะยาว					
10. การปรับตัวกับเทคโนโลยีดิจิทัล						
39	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาใช้ในการ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการ ทำงาน					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงานและทำงานในด้านต่าง ๆ					
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะ การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล					
42	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล					
43	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล มาช่วยในการตัดสินใจ					



แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง ในระยะที่ 2

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BAN World

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง : โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านตามข้อความที่เป็นจริง

1. ชื่อ
2. ตำแหน่ง
3. วิทยฐานะ
4. คุณวุฒิทางการศึกษา
5. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ยุค BAN World คือ แนวทางใหม่ที่ใช้ในการอธิบายโลกที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสถานการณ์ที่มีความเปราะบาง ความกังวล ความคาดเดายาก และความเข้าใจยาก ลักษณะของ BAN World ประกอบด้วย

1. โลกที่เปราะบาง (B : Brittle) สิ่งต่าง ๆ ใน BAN World มีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลา เนื่องมาจากความผันผวนของโลกรอบด้าน แผนระยะยาวหรือแผนที่ไม่มีความยืดหยุ่นจึงอาจถูกรบกวนและพังทลายได้ตลอดเวลา

2. โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล (A : Anxious) เนื่องจากอะไรก็เกิดขึ้นได้ใน BAN World จึงนำไปสู่ความลังเลไม่กล้าตัดสินใจ รวมไปถึงสภาพจิตใจที่เกิดความวิตกกังวลกับอนาคตจนผู้คนมีความเครียด อาจนำไปสู่สภาวะความสิ้นหวังของบุคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤต

3. โลกที่คาดเดายาก (N : Nonlinear) การคาดเดายากใน BAN World เหตุการณ์อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ขาดตรรกะ และความเป็นเหตุผล ทำให้สาเหตุเล็ก ๆ อาจจะไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดา

4. โลกที่เข้าใจยาก (I : Incomprehensible) ใน BAN World มีความผันผวน พลิกผันอยู่ตลอดเวลาทำให้การคาดการณ์อย่างทะลุปรุโปร่งหรือการวางแผนควบคุมให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามต้องการทำได้ยาก

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำถามที่ 1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
BANI World เข้ามาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

คำถามที่ 2 ท่านคิดว่าองค์ประกอบใดที่ผู้บริหารควรมีการปรับตัวหรือพัฒนาเพื่อเข้าสู่ยุค BANI
World มากที่สุด

คำถามที่ 3 หากจะนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI
World ไปใช้ในสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างไร

* หมายเหตุ : ข้อคำถามอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม



ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12412

ที่ อว 8718.1/1499

วันที่ 12 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวเขมิกา ศรีพิพัฒน์พงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิดา ศกุนตนาค เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ 1) แบบสอบถาม และ 2) แบบสัมภาษณ์ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 091 737 3558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวเขมิกา ศรีพิพัฒน์พงศ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/1724



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวเขมิกา ศรีพัฒน์พงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.ตลศักดิ์ ไทเร็กทิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ 1) แบบสอบถาม และ 2) แบบสัมภาษณ์ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวเขมิกา ศรีพัฒน์พงศ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091 737 3558

บันทึกข้อความ



ที่ อว 8718/1724

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

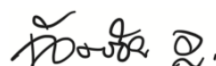
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดไทรน้อย

เนื่องด้วย นางสาวเขมิกา ศรีพัฒน์พงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.ตลศักดิ์ ไทรเล็กทิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวจารุวรรณ ทองขุนดำ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ 1) แบบสอบถาม และ 2) แบบสัมภาษณ์ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวเขมิกา ศรีพัฒน์พงศ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091 737 3558

ที่ อว 8718/354



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

17 มีนาคม 2568

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแก้วอินทร์สุธาอุทิศ

เนื่องด้วย นางสาวเขมิกา ศรีพัฒน์พงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.ตลศักดิ์ ไทรเล็กทิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวสุภาลัย สายคำภา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติขอความเห็นชอบบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวเขมิกา ศรีพัฒน์พงศ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091 737 3558

ที่ อว 8718/362



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

17 มีนาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เนื่องด้วย นางสาวเขมิกา ศรีพัฒน์พงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิคมานี BANU WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทเหล็กทิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672725

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิคมานี BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนมีนาคม 2568 ถึงเดือนเมษายน 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091 737 3558



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวเขมิกา ศรีพัฒน์พงศ์

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-672725

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2568 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2567 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 16 มกราคม 2568 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 1 ธันวาคม 2567 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 21 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่หมดอายุ : 20 กุมภาพันธ์ 2569

(ลงชื่อ).....


(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590

ประวัติผู้เขียน

