



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

เจนจิรา ไชประภา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
เจนจิรา ไชประภา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

GUIDELINES FOR DEVELOPING SCHOOL ADMINISTRATORS'
COMPETENCY IN THE BANI WORLD UNDER
SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

BY

JENJIRA KHAIPRAPAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

February 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคนิคม BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เจนจิรา ไช้ประภาย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ.....กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ.....กรรมการสอบและ
(ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันต์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 17 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการวิจัย เอื้อเฟื้อ ส่งเสริม สนับสนุน และเมตตาให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนวทางในการพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและกรุณาตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านขาม (ขามเขตวิทยาการ) และโรงเรียนบ้านนา (คุรุราษฎร์อุทิศวิทยายน) ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก มีส่วนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมาย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ดร.รัชดาพรณอินทรสุขสันติ และ ดร.นิภาพร แสนเมือง คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ความสำเร็จ คุณค่า และประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ นายศรีไพร ไชประภาส ปิตา และ นางทิพวรรณ ไชประภาส มารดาของผู้วิจัย อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

เจนจิรา ไชประภาส

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	เจนจิรา ไชประภา
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรธนทอง รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 335 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World 2) แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World 3) แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World โดยด้านสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.27 – 0.89 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.28 – 0.89 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า

1. กรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การมีสัญชาตญาณ การปรับตัว ความเห็นอกเห็นใจ การสร้างความโปร่งใส และการมีสติ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในยุค BANl World โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANl World โดยภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.1964 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงลำดับค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ การปรับตัว ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การมีสัญชาตญาณ การสร้างความโปร่งใส และการมีสติ ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANl World ประกอบด้วย 36 แนวทางพัฒนา จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ การปรับตัว และความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะในยุค BANl World สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน แนวทางการพัฒนา

TITLE	Guidelines for Developing School Administrators' Competency in The BANl World under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Jenjira Khaiprapai
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Nawaphorn Wannathong Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The objective of this study was to compose the guidelines for developing school administrators' competency in The BANl World under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The participants of the study comprised 335 administrators and teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 in academic year 2025, who were selected using multi-stage sampling. The instruments used in data collection included a set of 5-rating scale questionnaires, which the part of current state indicated validity index ranged from 0.60 – 1.00, discriminative power index ranged from 0.27 – 0.89 and reliability index was at 0.97, whereas the desirable state indicated validity index ranged from 0.60 – 1.00, discriminative power index ranged from 0.28 – 0.89 and reliability index was at 0.98. The statistical used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Need Index.

The findings were as follows.

1. The conceptual framework of school administrators' competency in The BANl World comprised six components, resilience, mindfulness, empathy, adaptability, transparency, and intuition. All components showed the highest level of propriety.

2. The current condition of school administrators' competency in The BANI World in overall was at high level, and the desirable condition of school administrators' competency in The BANI World in overall was at the highest level.

3. The need assessment of school administrators' competency in The BANI World in overall indicated the priority need index at 0.1964. When considering each component were prioritized as: empathy, adaptability, resilience, intuition, transparency, and mindfulness, respectively.

4. The guidelines for developing school administrators' competency in The BANI World consisted of 36 development guidelines, classified into three components, namely empathy, adaptability and resilience. The guidelines, in overall, was rated at the highest level of propriety and feasibility.

Keywords: Competency in The BANI World, School Administrator Competency, Development

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World	12
ความหมายของสมรรถนะในยุค BANI World	12
ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ...	22
องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ..	24
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	40
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	40
จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	42
ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น	43
ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น	44
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	46
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ.....	50
ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ	50
ขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ ในทางปฏิบัติ	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ.....	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย	61
ระยะที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในยุค BANI World.....	62
การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในยุค BANI World.....	62
การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World.....	63
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและ ความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2.....	67
ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	78
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
ตอนที่ 1 ผลการศึกษกรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในยุค BANI World	86
ตอนที่ 2 ผลการศึกษสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANi World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	108
ตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANi World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	125
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	157
สรุปผลการวิจัย	157
อภิปรายผลการวิจัย	159
ข้อเสนอแนะ	170
บรรณานุกรม	173
ภาคผนวก	187
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	189
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	201
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพเครื่องมือ	253
ประวัติย่อของผู้วิจัย	271

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World	26
2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะ ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World	38
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
4 ขั้นตอนการวิจัย	84
5 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในยุค BANI World	86
6 การประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World	87
7 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	90
8 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม	91
9 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	92
10 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีสัญชาติญาณ	95
11 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปรับตัว	97

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเห็นอกเห็นใจ	100
13 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างความปลอดภัย	102
14 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีสติ	106
15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม	106
16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	110
17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีสุขภาพจิต	112
18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปรับตัว	115
19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความความเห็นอกเห็นใจ	117

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างความปลอดภัย	120
21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีสติ	123
22 การเลือกองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไปกำหนดแนวทางการพัฒนา	126
23 การกำหนดประเด็นที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	127
24 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเห็นอกเห็นใจ	129
25 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปรับตัว	137
26 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	144
27 ค่าดัชนีความสอดคล้องของพฤติกรรมบ่งชี้และนิยามศัพท์ขององค์ประกอบ	255
28 ค่าดัชนีความสอดคล้อง คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบ สอบถาม	257

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
2 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World	29
3 ระยะเวลาดำเนินการวิจัย	82

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ช่วงที่ผ่านมาเรามีกระแสการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่ที่เรียกว่า Digital Disruption ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน โดยเป็นผลมาจากเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด ทำให้การดำเนินชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น การใช้หุ่นยนต์แทนแรงงานคน การทำให้อุปกรณ์ต่างๆ มีความสามารถในการตัดสินใจเองโดยใช้หลักการปัญญาประดิษฐ์ (เทอดศักดิ์ ณ สงขลา, 2567) ส่งผลให้ตั้งแต่ พ.ศ. 2523 มาจนถึงช่วง พ.ศ. 2543 มีสภาวะความผันผวนและความไม่แน่นอน เมื่อปี พ.ศ. 2563 มีการเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่โควิด 19 ทำให้โลกต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากโดยไม่มีใครคาดคิด ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อทุกภาคส่วน (Kumar, 2021)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของมนุษย์ โดยเฉพาะผลกระทบด้านพฤติกรรมและจิตใจของคนในองค์กร ก่อให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่เกิดขึ้นทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย เกิดแนวคิดในการอธิบายโลกยุคใหม่ โดย Jamais Cascio (2020) นักอนาคตศาสตร์ชาวอเมริกันที่เสนอชุดคำ BANI มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการอธิบายบริบทของโลกยุคปัจจุบันที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยกล่าวว่า BANI World เป็นโลกยุคใหม่ที่มีผลกระทบต่อมนุษย์ในมิติทางอารมณ์และจิตใจโดยตรง เช่น ความเครียด ความกังวล ความหวั่น ความสับสน ฯลฯ ที่มีผลมาจากลักษณะของสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งประกอบไปด้วย 1) โลกที่เปราะบาง คือ B มาจาก Brittle หมายถึง สิ่งต่าง ๆ มีความเปราะบาง เปลี่ยนแปลงได้เสมอ มีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลา อันเนื่องมาจากความพลิกผันของโลกรอบด้าน 2) โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล คือ A มาจาก Anxious หมายถึง บุคคลากรเกิดความกังวลและความเครียด เนื่องจากธรรมชาติของการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิม โดยต้องตอบสนองต่อความรวดเร็วและไม่แน่นอนของสถานการณ์ซึ่งทำให้ลังเลไม่กล้าตัดสินใจ ก่อให้เกิดความผิดพลาดหรือหากพบปัญหาซับซ้อนบ่อย ๆ เกินกว่าจะรับมือ อาจนำไปสู่สภาวะความสิ้นหวังของบุคคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤต 3) โลกที่สับสนคาดเดายาก คือ N มาจาก Nonlinear หมายถึง เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง สาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กันและไม่

สามารถคาดเดาแนวโน้มได้ สาเหตุเล็ก ๆ อาจจะนำไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดา และ 4) โลกที่เข้าใจยาก คือ I มาจาก Incomprehensible หมายถึง ข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ มีปริมาณมากและซับซ้อน ทั้งจริงและเท็จ ทำให้การทำความเข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือ สรุปสถานการณ์ การคาดการณ์หรือการวางแผนควบคุมสิ่งต่าง ๆ เป็นไปได้อย่าง

ในที่ประชุมการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ในปี พ.ศ. 2566 สรุปได้ว่า ก่อนช่วงวิกฤตโควิด 19 โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดด ส่งผลกระทบหลายภาคส่วน หนึ่งในนั้นคือด้านการศึกษา แต่หลังเกิดวิกฤตโควิดโลกมีความผันผวนไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิมหลายเท่า เป็นโลกที่เปราะบางเต็มไปด้วยความกังวลเข้าใจได้ยาก และไม่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ และการปรับตัวต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน รวมไปถึงสภาวะทางจิตใจของผู้บริหาร นักเรียน ครู และ บุคลากรทางการศึกษา ที่เปราะบางและเต็มไปด้วยความวิตกกังวล ซึ่งส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพผู้เรียน (ไทยโพสต์, 2566) โรงเรียนจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินไปได้ จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหาร หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ก็จะสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ฐิติกมลสิริ ลาโพธิ์, 2567)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 หนึ่งในพันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์หลัก (Goals) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คือ การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและตอบสนองทิศทางการพัฒนา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มี

สมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568) ดังนั้นผู้บริหารที่พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงจะสามารถนำพาองค์กรให้ผ่านพ้นอุปสรรคและเกิดนวัตกรรมการบริหารในยุคโลกโกลาหลหรือที่เรียกว่า BANI World ที่มีความผันผวนไม่แน่นอนซับซ้อนและคลุมเครือ ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ (คมจิรวรวิทย์ เรืองฤทธิ์, 2568)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะและทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (นาริรัตน์ บำบัดทุกข์, 2567) การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (วันสนั่น สลีอ่อน, 2567) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกโกลาหล BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล (คมจิรวรวิทย์ เรืองฤทธิ์, 2567) และ ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI World ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ (กนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ, 2568) อาจกล่าวได้ว่างานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ยังคงมีอยู่อย่างจำกัด และผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยลักษณะนี้ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่อไป

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรับมือ วางแผน และเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการตั้งรับกับสถานการณ์ในอนาคต เพื่อให้โรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารและคงอยู่ได้ในทุกบริบทของความเปลี่ยนแปลงในสังคม ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World โดย

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองและส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 สามารถนำไปเป็นสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. กรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มีอะไรบ้าง
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 เป็นอย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 เป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายการวิจัย

ความมุ่งหมายของการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมาย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครู ทราบถึงกรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำกรอบแนวคิดไปใช้ในการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่เหมาะสม
2. ผู้บริหารโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ทราบสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และนำไปประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. ผู้บริหารการศึกษาและผู้รับผิดชอบจัดทำนโยบายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ซึ่งสามารถนำมากำหนดเป็นนโยบายหลัก และนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค

BANI World

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2) การมีสัญชาตญาณ 3) การปรับตัว 4) ความเห็นอกเห็นใจ 5) การสร้างความโปร่งใส และ 6) การมีสติ

1.2 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.2.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ แนวคิดและงานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World จำนวน 10 แหล่ง

1.2.2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และ 3) ครู จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

2.1.1 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1.2 สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1.3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,406 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 235 คน และครู 2,171 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 335 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 77 คน และครู 258 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วาล์, 2568) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling)

ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

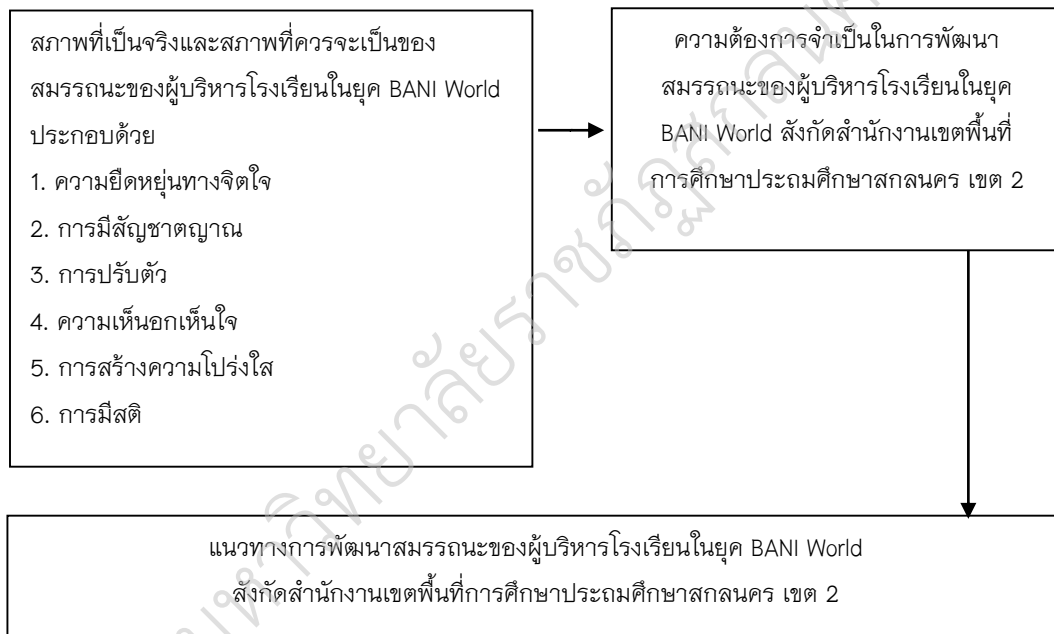
3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และ 3) ครู จำนวน 2 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANl World ได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยของนักวิชาการ ได้แก่ นรินทร์ รินพนัสลัก (2566); รตวรรณ อรัญโสภา (2566); เอกนรินทร์ จิรัชวีวงศ์ (2566); ญาณิศา นวลแก้ว (2567); ลลิตยา จันทา (2567); วนัสนันท์ สลีอ่อน (2567) ; เทอดศักดิ์ ณ สงขลา (2567) ; Cascio (2020); Nataliia (2023) และ Kozłowski (2024) ได้นำมาสังเคราะห์ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2) การมีสัญชาตญาณ 3) การปรับตัว 4) ความเห็นอกเห็นใจ 5) การสร้างความโปร่งใส และ 6) การมีสติ สามารถนำเสนอกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพ ประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANl World หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการบูรณาการทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อบริหารจัดการและขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของยุค BANl

World ที่มีความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีลักษณะของความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความไม่เป็นเส้นตรง และความยากต่อการคาดการณ์ โดยมุ่งให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง การฟื้นตัว ปรับตัว และเอาชนะความยากลำบาก หรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยสามารถกลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้นได้หลังจากผ่านเหตุการณ์ที่กระทบต่อจิตใจหรือชีวิต

1.2 การมีสัญชาตญาณ หมายถึง การมีความรู้ ความรู้สึก หรือการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ การสั่งสอน หรือการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน

1.3 การปรับตัว หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด หรือการดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุข และความสมดุลในชีวิต

1.4 ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การตระหนักรู้ เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ขณะที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งและตอบสนองต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง

1.5 การสร้างความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

1.6 การมีสติ หมายถึง การระลึกรู้กับปัจจุบันขณะโดยไม่ตีความ หรือให้คุณค่าใด ๆ ดำรงอยู่ซึ่งความไม่เพลา ไม่เสื่อมคลายและความไม่ประมาท

2. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อตรวจสอบว่ามีองค์ประกอบใดที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำความแตกต่างที่พบมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.1 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI

World หมายถึง ระดับสถานะในปัจจุบันที่เป็นอยู่จริงเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI

World หมายถึง ความคาดหวังที่ควรจะเป็นหรือต้องการให้เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่ส่งเสริม พัฒนา หรือทำให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีสมรรถนะในยุค BANI World โดยการเลือกองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวม เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World และนำองค์ประกอบที่ได้มาสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World โดยใช้แนวทางการพัฒนา โดยกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับ

มอบหมายให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

6. การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง แนวทางในการ

ตั้งเป้าหมายและวัดผลความสำเร็จที่มุ่งเน้นสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำและบุคลากรร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถวัดผลได้จริง เพื่อสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความร่วมมือในองค์กร กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ เริ่มจาก ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายหลักขององค์กรและบุคลากรแต่ละคนกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับหน่วยงานของตน ซึ่งช่วยให้ทุกฝ่ายทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนใน ยุค BANI World

- 1.1 ความหมายของสมรรถนะในยุค BANI World
 - 1.1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.1.2 ความหมายของยุค BANI World
 - 1.1.3 ลักษณะของยุค BANI World
 - 1.1.4 ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World
- 1.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World
- 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

- 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs)

- 3.1 ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ
- 3.2 ขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทาง

ปฏิบัติ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

1. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

1.1 ความหมายของสมรรถนะในยุค BANI World

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของสมรรถนะในยุค BANI World แบ่งเป็น ความหมายของสมรรถนะ และ ความหมายของยุค BANI World ไว้ดังนี้

1.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ดังนี้

มณฑลชน ไชยเสน (2562) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากร ในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่มีความโดดเด่นกว่าผู้อื่นในสถานการณ์ที่หลากหลาย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของตน มาประยุกต์ใช้ในงาน หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้จนประสบความสำเร็จ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะ ที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรส่งผลให้มีการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

ฐกร พฤติปุณณี (2564) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะ หรือ พฤติกรรมที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น แล้วทำให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ หรือ เหนือกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

วิกานดา จิรพุทธร (2565) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม รวมถึงทัศนคติ ความเชื่อ ที่สามารถผลักดัน ให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือแสดงออก ในระหว่างปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กร กำหนดไว้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2565) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพที่อยู่ภายในบุคคลนั้น ๆ ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการ ทำงานของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งสามารถวัดและเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

อัญชลี ไหมทอง (2565) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ เชิงบูรณาการ จากการนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ มาเป็นองค์ความรู้หลักประยุกต์ใช้ ร่วมกับทัศนคติ ค่านิยม เจตคติ เป็นแรงขับเคลื่อนภายในจนเชื่อว่าตนเองสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง และ แก้ปัญหาได้ผลอย่างสูงสุด

นันทพร นวลตา (2566) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ เฉพาะของบุคคลที่เกิดจากการหลอมรวมความรู้ ทักษะ ความสามารถ อันส่งผลให้ประสบ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่คาดหวังไว้

ชนกฤต อินธิชัย (2566) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะใน ตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพและลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ของงานที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุษญากรณ์ บุญพูล (2567) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ กำหนด

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และสามารถส่งผลให้บุคคลนั้นดำเนินงานได้ตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.1.2 ความหมายของ ยุค BANI World

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ ยุค BANI World ดังนี้

จิราเจต วิเศษดอนหวาย (2565) กล่าวว่า ยุค BANI World หมายถึง สถานการณ์ที่พลิกผัน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ ซึ่งส่งผลกระทบต่อด้านอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของคน

วราภรณ์ สามโกเศศ (2565) กล่าวว่า ยุค BANI World หมายถึง ยุคแห่งปรากฏการณ์ที่หลายสิ่งในโลกแตกสลายได้ง่าย ก่อให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างไปทั่วโลก ซึ่งมีผลต่อเสถียรภาพขององค์กรต่าง ๆ นำไปสู่ความวิตกกังวลขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร

นรินทร์ รินพนัสลัก (2566) กล่าวว่า ยุค BANI World หมายถึง โลกที่เป็นไปได้ในอนาคต ว่าอาจเกิดความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น และผลกระทบของสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการวางแผนและการดำเนินงานขององค์กร ในสถานะที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วริยาพัชร วรรณสรณ์กุล (2566) กล่าวว่า ยุค BANI World หมายถึง สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบันในหลาย ๆ ด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตที่เกิดจากภาวะดังกล่าว ทั้งในมิติของการดำเนินการในองค์กรและความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร ทุกองค์กรจะเกิดภาวะที่อยู่ในสภาพเปราะบาง เกิดความกังวล ลับสนต่อการคาดเดา และยากจะทำความเข้าใจได้ง่าย

รตวรรณ อรัญไสว (2566) กล่าวว่า ยุค BANI World หมายถึง โลกที่มาเร็วไปเร็ว ไม่มีความแน่นอน องค์กรจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวที่รวดเร็ว

ฐิตยา จันทา (2567) กล่าวว่า ยุค BANI World หมายถึง โลกในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความซับซ้อนที่หลากหลาย รวมไปถึงโลกที่มีความไม่แน่นอนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลกระทบต่อสถานะจิตใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมใจ มณีวงษ์ (2567) กล่าวว่า ยุค BANI World หมายถึง โลกที่สะท้อนถึงความไม่แน่นอนและความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงในสังคมและองค์กร จำเป็นต้องมีการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและไม่แน่นอนหลายด้าน เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจและรับมือกับสถานการณ์ในยุคนี้ได้

นาริรัตน์ บำบัดทุกข์ (2567) กล่าวว่า ยุค BANI World หมายถึง โลกปัจจุบันที่เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมคน รวมถึงสภาพจิตใจของคนที่ต้องเผชิญในโลกโกลาหลนี้ด้วย ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดความชัดเจนในการรับมือกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเฉพาะเจาะจงยิ่งกว่าเดิม ผู้นำจะต้องมีการตื่นตัว พร้อมทั้งจะปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นข้างหน้า โดยต้องคำนึงถึงจิตใจของผู้ตาม การเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การดูแลเอาใจใส่ ไม่ใช่อำนาจในทางไม่ชอบ เสริมแรงผลักดันให้ผู้ตามมาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

กนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ (2568) กล่าวว่า ยุค BANI World หมายถึง ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก หลายสิ่งในโลกแตกสลายได้ง่าย ในสภาวะความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ก่อให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างไปทั่วโลก รวมถึงสภาพจิตใจของบุคคลที่ต้องทำงานในโลกแห่งความสับสนอลหม่านเกิดความเปราะบางของสภาพจิตใจของบุคคล ทั้งในมิติขององค์กร และความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรด้วย

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ยุค BANI World หมายถึง ยุคสมัยที่โลกเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีความเปราะบาง วิตกกังวล ยากต่อการคาดการณ์ และซับซ้อนคลุมเครือ ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินชีวิต สภาพจิตใจ สังคม และการบริหารจัดการองค์กร

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความหมายของสมรรถนะและยุค BANI World สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะในยุค BANI World หมายถึง คุณลักษณะหรือความสามารถของบุคคลที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมการทำงาน จากการบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะภายใน ภายใต้บริบทของสภาวะแวดล้อมที่มีความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความไม่แน่นอน และความซับซ้อนคลุมเครือ ซึ่งเอื้อต่อการปรับตัวและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 ลักษณะของ ยุค BANI World

นักวิชาการหลายท่านได้ให้กล่าวถึงลักษณะของ ยุค BANI World ดังนี้

จิราเจต วิเศษดอนหวาย (2565) กล่าวว่า ยุค BANI World เป็นมากกว่าสถานการณ์ที่พลิกผัน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ จึงเกิดคำว่า BANI ซึ่งส่งผลกระทบด้านอารมณ์ของคน กล่าวคือ 1) B ย่อมาจาก Brittle หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ในโลกล้วนมีความเปราะบาง สามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอและแตกสลายได้อย่างรวดเร็ว 2) A ย่อมาจาก Anxious หมายถึง ผู้คนในโลกที่เต็มไปด้วยความกังวลและความเครียด อันเป็นผลกระทบมาจากการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อาจนำไปสู่สภาวะแห่งความสิ้นหวังและวิกฤตการณ์ 3) N ย่อมาจาก Nonlinear หมายถึง สภาวะโลกที่ไม่เป็นเส้นตรง จึงไม่สามารถคาดเดาแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ สาเหตุเล็ก ๆ อาจจะไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดา และ 4) I ย่อมาจาก Incomprehensible หมายถึง โลกที่เต็มไปด้วยสถานการณ์เข้าใจยาก ส่งผลต่อการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงของข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ซึ่งมีปริมาณมากและซับซ้อน ทำให้กระบวนการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือ สรุปสถานการณ์ การคาดคะเนแนวโน้ม หรือการวางแผน นั้นซับซ้อนและยากมากขึ้น

วรากรณ์ สามโกเศศ (2565) กล่าวว่า BANI World เป็นยุคแห่งปรากฏการณ์ที่หลายสิ่งในโลกแตกสลายได้ง่าย (B) ก่อให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างไปทั่วโลก ซึ่งมีผลต่อเสถียรภาพขององค์กรต่าง ๆ นำไปสู่ความวิตกกังวล (A) ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร มีลักษณะไม่เป็นเส้นตรง (N) กล่าวคือ เหตุและผลที่เกิดขึ้นจะไม่เป็นสัดส่วนที่คงที่ บางครั้งสาเหตุเล็กก็นำไปสู่ผลใหญ่โตได้ ซึ่งตรงข้ามกับการเปลี่ยนแปลงเชิงเส้นตรง ที่ความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลเป็นสัดส่วนคงที่เสมอ และสุดท้าย คือ (I) เป็นลักษณะปรากฏการณ์ที่ไม่อาจเข้าใจได้ เช่น เหตุใดภาวะเศรษฐกิจโลกหลังวิกฤตการณ์ COVID-19 จึงตรงข้ามกับการพยากรณ์ไว้ เป็นต้น

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา (2566) กล่าวว่า โลกในยุค BANI World ประกอบไปด้วย 1) โลกที่เปราะบาง (B –Brittle) สถานการณ์หลาย ๆ อย่างที่เหมือนจะมั่นคงแน่นอน แต่ที่แท้จริงแล้วมีความเสี่ยงและอ่อนไหวต่อสิ่งต่าง ๆ พร้อมจะล้มเหลวได้ทุกเมื่อ 2) โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล (A –Anxious) เนื่องจากอะไรก็เกิดขึ้นได้ในโลกแบบ BANI จึงนำไปสู่ความลังเลไม่กล้าตัดสินใจ เกิดความกังวล ไม่สบายใจ ซึ่งเป็นสภาพจิตใจของคนทั่วไปในยุคนี้แน่นอน 3) โลกที่คาดเดายาก (N –Nonlinear) สถานการณ์หลายอย่างมักส่งผลกระทบต่อกันโดยอ้อม สาเหตุเล็ก ๆ อาจจะไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดาได้

นั่นเพราะระบบต่าง ๆ ในโลกซับซ้อนขึ้นนั่นเอง 4) โลกที่เข้าใจยาก (I – Incomprehensible) การคาดการณ์ให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามต้องการ อาจจะทำไต่ยากในโลกแบบ BANI เพราะมีความพลิกผันเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจนบางครั้งยากต่อการทำความเข้าใจ

รตวรรณ อรัญไสว (2566) กล่าวได้ว่า ยุค BANI World มีลักษณะคือ 1) Brittle (โลกที่เปราะบาง) แทบทุกอย่าง มาเร็วไปเร็ว แต่พริบตาได้ สิ่งที่เราสร้างขึ้นจากรากฐานที่เปราะบาง อาจพังได้ในชั่วข้ามคืน 2) Anxiety-inducing หรือ Anxious (โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล) วิดกกังวลกลัวจะเจอความล้มเหลวอยู่ตลอดเวลา 3) Nonlinear (โลกที่ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรง) เหตุและผลอาจไม่แปรผันตามกันชัดเจนเหมือนเดิม มีปัจจัยแทรกซ้อน ตัวแปร สถานการณ์อื่น ๆ มาส่งผลกระทบแบบที่ไม่รู้ Linear คือ เส้นตรงซึ่งมีความชันคงที่ สาเหตุและผลไปอย่างควบคู่กัน ลักษณะที่ไม่เป็นเส้นตรงจะทำให้ไม่สามารถพยากรณ์ได้ว่าสาเหตุจะนำไปสู่ผลใหญ่โตเพียงใดใน อดีตไม่อาจเป็นเครื่องชี้อนาคตได้เสมอไป เหตุและผลที่เคยใช้ในการคาดการณ์ จะใช้ไม่ได้อีกต่อไป 4) Incomprehensible (โลกที่เข้าใจไต่ยาก) การใช้ชีวิตในโลกที่เปราะบางเต็มไปด้วยความวิตกกังวลและไม่สามารถคาดเดาได้ ทำให้หลายเหตุการณ์ไม่มีเหตุและผล การตัดสินใจส่วนใหญ่จึงยากที่จะทำความเข้าใจ เกิดภาวะ “ข้อมูลท่วมหัว เอาตัวไม่รอด” (Information Overload)

วิไล ถาวรสุวรรณ (2566) กล่าวว่า ยุค BANI World ประกอบด้วย 1) Brittle มีความเปราะบางของปัจจัยต่าง ๆ นอกจากเปลี่ยนแปลงได้เสมอแล้วยังสามารถล่มสลายได้อย่างรวดเร็วในเวลาเพียงข้ามคืนไม่ว่า 2) Anxious เกิดความกังวลและความเครียดเนื่องจากธรรมชาติของการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิมโดยจำเป็นต้องตอบสนองต่อความรวดเร็วและไม่แน่นอนของโลกที่เปลี่ยนไป 3) Nonlinear สับสนต่อการคาดเดา ไม่สามารถใช้เหตุผลหรือวิธีคิดเดิม ๆ ในการคาดคะเนและไม่มั่นใจในความสำเร็จอีกต่อไป 4) Incomprehensible เกิดสภาวะที่ยากเกินเข้าใจซึ่งเป็นผลมาจากการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่มีปริมาณมากและซับซ้อน ทำให้ยากต่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือสรุปว่าข้อมูลนั้นเป็นจริงหรือเท็จ

สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2566) กล่าวว่า ยุค BANI World มีลักษณะที่ประกอบไปด้วย 1) โลกที่เปราะบาง (B – Brittle) ระบบในสังคมดูยืดหยุ่นและแข็งแกร่ง แต่ความจริงแล้วเปราะบาง ภายใต้ความเครียด มีความอ่อนไหวต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ทุกเมื่อ และธุรกิจทั้งหมดที่สร้างขึ้นบนรากฐานที่เปราะบางสามารถพังทลายได้ในชั่วข้ามคืน โครงการหรือแผนงานจะมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องมาจาก

ความผันผวนของโลกรอบด้าน แผนระยะยาวหรือแผนที่ไม่มีความยืดหยุ่นจึงอาจถูก Disrupt ได้ตลอดเวลา 2) โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล (A – Anxious) เนื่องจากอะไรก็เกิดขึ้นได้ในโลกแบบ BANI จึงนำไปสู่ความลังเลไม่กล้าตัดสินใจ หากเกิดความผิดพลาดในการดำเนินงานบ่อยหรือประสบกับปัญหาซับซ้อนเกินกว่าจะรับมืออาจนำไปสู่สภาวะความสิ้นหวังของบุคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤต ความวิตกกังวล (Anxious) มีลักษณะเป็นความรู้สึกไร้พลัง รู้สึกหมดหนทางและถูกครอบงำด้วยความท้าทายของตนเอง และมันจะมาพร้อมกับความวิตกกังวล ความเครียด และความหวาดกลัวที่ไม่สามารถรับมือกับสิ่งที่โลกภายนอกต้องการ และไม่รู้ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นบ้าง จึงเป็นการยากหรือเป็นไปได้เลยที่จะตัดสินใจว่าสิ่งใดถูกต้อง 3) โลกที่คาดเดายาก (N – Nonlinear) การคาดเดายากในโลกแบบ BANI เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง หมายถึง สาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กันและไม่สามารถคาดเดาแนวโน้มได้ สาเหตุเล็ก ๆ อาจจะนำไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาด 4) โลกที่เข้าใจยาก (I – Incomprehensible) การคาดการณ์อย่างทะลุปรุโปร่งหรือการวางแผนควบคุมให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามต้องการอาจจะทำได้ยากในโลกแบบ BANI เพราะมีความผันผวน พลิกผันอยู่ตลอดเวลา

ญาณิศา นวลแก้ว (2567) กล่าวว่า ลักษณะยุค BANI World ประกอบไปด้วย 1) โลกที่เปราะบาง (B – Brittle) สิ่งต่าง ๆ มีความเปราะบาง นอกจากเปลี่ยนแปลงได้เสมอแล้ว ยังสามารถล่มสลายได้อย่างรวดเร็วด้วย เช่นหลักสูตร โครงการ แผนงานจะมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากความพลิกผันของโลกรอบด้าน แผนระยะยาวหรือแผนที่ไม่มีความยืดหยุ่นจึงอาจถูกทำให้ชะงัก (Disrupt) ได้ตลอดเวลา 2) โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล (A – Anxious) บุคลากรเกิดความกังวลและความเครียด เนื่องจากธรรมชาติของการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิม โดยต้องตอบสนองต่อความรวดเร็วและไม่แน่นอนของสถานการณ์ซึ่งทำให้ลังเลไม่กล้าตัดสินใจ กลัวเกิดความผิดพลาดหรือหากพบปัญหาซับซ้อนบ่อย ๆ เกินกว่าจะรับมืออาจนำไปสู่สภาวะ ความสิ้นหวังของบุคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤต 3) โลกที่สับสนคาดเดายาก (N – Nonlinear) เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง หมายถึง สาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กันและไม่สามารถคาดเดาแนวโน้มได้ สาเหตุเล็ก ๆ อาจจะนำไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดและ 4) โลกที่เข้าใจยาก (I – Incomprehensible) มีข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ มีปริมาณมากและซับซ้อน ทั้งจริงและเท็จ ทำให้การทำความเข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือ สรุปสถานการณ์ การคาดการณ์หรือการวางแผนควบคุมให้สิ่งต่าง ๆ เป็นไปได้ยาก

ธีรศรา ศิริแพงพา (2568) กล่าวว่า ยุค BANI World มีลักษณะ Brittle (เปราะบาง) Anxious (ความวิตกกังวล) Nonlinear (ไม่เป็นเส้นตรง) และ Incomprehensible (ยากจะเข้าใจ) โดยโลกในยุค BANI ได้เข้ามาแทนที่โลกในยุค VUCA เดิม การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่โลก BANI สะท้อนถึงความเปราะบางของโครงสร้าง ระบบงาน และทัศนคติของคนในสังคม โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ต้องเผชิญกับสภาวะความไม่แน่นอนและความคาดเดาไม่ได้ของเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การปฏิวัติทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความเปลี่ยนแปลงเชิงสังคมอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้กระบวนการบริหารทั่วไปในทุกระดับจำเป็นต้องปรับตัวครั้งใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถานศึกษา

Cascio (2020) อธิบายว่าในยุค BANI World เป็นโลกที่เปราะบาง (Brittle) ซึ่งโลกที่เราอยู่อาจดูแข็งแรง แต่กลับเปราะบางต่อการกระทบกระเทือน ความวิตกกังวล (Anxious) ผู้คนรู้สึกกังวลเนื่องจากสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ ไม่เป็น (Nonlinear) คือ เหตุการณ์และผลกระทบมักไม่เป็นไปตามลำดับเส้นตรง ไม่สามารถเข้าใจได้ (Incomprehensible) เกิดจากข้อมูลหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนเกินกว่าจะเข้าใจได้ทันที

Baskoro (2023) กล่าวว่า ลักษณะยุค BANI World ประกอบไปด้วย B – Brittle (เปราะบาง) แสดงถึงสภาวะที่เปราะบางและขาดความยืดหยุ่น องค์กรต่าง ๆ อาจเผชิญกับความเสี่ยงที่จะล้มละลายภายในชั่วข้ามคืน ในสภาพแวดล้อมที่เปราะบาง ไม่มีสิ่งใดสามารถรับประกันความมั่นคง ได้ ไม่ว่าจะเป็น งาน ตำแหน่ง หรือธุรกิจ เพราะสามารถพังทลายได้ตลอดเวลา A – Anxious (วิตกกังวล) หมายถึงสภาวะที่ทั้งบุคคลและองค์กรรู้สึกวิตกกังวลเนื่องจากความเปราะบางของสถานการณ์ ซึ่งเป็นอาการของ "FOMO" (Fear of Missing Out) หรือความกลัวว่าจะพลาดโอกาส สูญเสียบางสิ่ง หรือถูกทิ้งไว้ข้างหลังในโลกหลังยุค COVID-19 ผู้คนและองค์กรต่างเคยชินกับข่าวร้ายและความวิตกกังวล ตัวอย่างเช่น มีข้อมูลมากมายที่เผยแพร่ผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งบางครั้งเป็น ข่าวลวง (hoax) หรือข่าวปลอม (fake news) ทำให้เกิดความตื่นตระหนก ในกรณีที่เลวร้ายที่สุด ความวิตกกังวลอาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าและความรู้สึกสิ้นหวัง N – Nonlinear (ไม่เป็นเชิงเส้น) หมายถึง สถานการณ์ที่เหตุและผลไม่ได้เชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน ในโลกที่เราคุ้นเคยกับการคิดเชิงตรรกะ (Logical Thinking) สถานการณ์ที่ไม่เป็นเชิงเส้นก่อให้เกิด ความคลุมเครือ "สาเหตุเล็ก ๆ อาจนำไปสู่ผลกระทบที่ใหญ่โตเกินคาดเป็นสถานการณ์ที่ คาดการณ์และวางแผนล่วงหน้าได้ยาก I –

Incomprehensible (เข้าใจได้ยาก) หมายถึง สถานการณ์ที่เราไม่สามารถใช้เหตุผลอธิบายได้ การตอบสนองของเราต่อสถานการณ์อาจ ไม่น่าเชื่อถือ ไม่สมเหตุสมผล และไม่เข้าใจ ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ และนำไปสู่การปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์

จากลักษณะดังกล่าวสรุปได้ว่า ยุค BANI World เป็นโลกที่เต็มไปด้วย ความเปราะบาง (Brittle) โลกที่เราอยู่อาจดูแข็งแรงและมั่นคง แต่แท้จริงแล้วเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง ธุรกิจ องค์กร หรือแม้กระทั่งโครงสร้างทางสังคมสามารถล่มสลายได้ในชั่วข้ามคืน ความวิตกกังวล (Anxious) ผู้คนเผชิญกับความกังวลจาก สถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ ความไม่แน่นอนของโลกทำให้เกิดความลังเลและไม่กล้าตัดสินใจ เนื่องจากธรรมชาติของการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิมโดยจำเป็นต้องตอบสนองต่อความรวดเร็วและไม่แน่นอนของโลก อีกทั้งข้อมูลที่ถูกเผยแพร่ผ่านสื่อดิจิทัลจำนวนมากซึ่งอาจเป็นข่าวลวง (Fake News) ยิ่งกระตุ้นความวิตกกังวลของผู้คนและ องค์กร อาการของ FOMO (Fear of Missing Out) กลายเป็นเรื่องปกติ และหากไม่สามารถ จัดการได้ อาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าและสิ้นหวัง ความไม่เป็นเส้นตรง (Nonlinear) เหตุการณ์และผลกระทบในโลกปัจจุบันไม่ได้เป็นไปตามลำดับเส้นตรงอย่างที่เคยเป็นมา สาเหตุเล็ก ๆ สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ใหญ่โตเกินคาด ซึ่งสร้างความยากลำบากในการ คาดการณ์และวางแผน และเข้าใจได้ยาก (Incomprehensible) ความรวดเร็วของการ เปลี่ยนแปลงและปริมาณข้อมูลที่ท่วมท้น (Information Overload) ทำให้ยากต่อการ วิเคราะห์และทำความเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การคาดการณ์และการตัดสินใจจึงเป็น เรื่องที่ท้าทายอย่างยิ่ง ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจและขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน ซึ่ง ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม

1.1.4 ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค

BANI World

นักวิชาการหลายท่านได้ให้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ดังนี้

รตวรรณ อรัญไสว (2567) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในยุค BANI World หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในการนำพาองค์กรให้สามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลาง ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่แน่นอน โดยประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการฟื้นตัว การมีความเข้าใจลึกซึ้งและการคิดอย่างมีสติ ความสามารถ

ในการประเมินบริบทและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม รวมถึงความโปร่งใสและการใช้
 วิจารณ์ญาณหรือสัญชาตญาณในการตัดสินใจ เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้ก้าวผ่านความท้าทายและบรรลุความสำเร็จอย่างยั่งยืนในยุค BANI World

กิริตยา วังคะฮาด (2568) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะของผู้บริหาร
 โรงเรียนในยุค BANI World หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำพา
 องค์กรให้สามารถก้าวข้ามอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางการ
 เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับ
 บริบทใหม่และสร้างศักยภาพในการแข่งขันในระยะยาวในยุคพลิกผัน

เขมิกา ศรีพิพัฒน์พงศ์ (2568) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะของผู้บริหาร
 โรงเรียนในยุค BANI World หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการ
 โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางบริบทของโลกที่
 เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน โดยผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหาร
 จัดการ ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใช้
 เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเหมาะสม การพัฒนาสมรรถนะตนเองและบุคลากร รวมถึง
 การสร้างโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน
 เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

ฐิติกมลสิริ ลาโพธิ์ (2568) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะของผู้บริหาร
 โรงเรียนในยุค BANI World หมายถึง ความสามารถเชิงบูรณาการของผู้บริหารในการใช้
 ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมี
 ประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทที่เปราะบาง มีความวิตกกังวล ความไม่เป็นเส้นตรง และความ
 ยากต่อการคาดการณ์ของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค
 BANI World หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบูรณาการทักษะและคุณลักษณะ
 ส่วนบุคคล เพื่อบริหารจัดการและขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับ
 บริบทของยุค BANI World ที่มีความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งมี
 ลักษณะของความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความไม่เป็นเส้นตรง และความยากต่อการ
 คาดการณ์ โดยมุ่งให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ไว้ดังนี้

วิภาวี เชียรลีลา (2565) กล่าวว่า สมรรถนะในยุค BANI World มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ผู้นำที่มีความพร้อมจะสามารถเข้าใจต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพราะความรู้ ทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ จะทำให้ผู้นำยืดหยุ่น ตั้รับและรับมือกับโลกยุคโกลาหลได้อย่างไม่สับสนหรือหลงทาง

ญานิศา นวลแก้ว (2566) กล่าวว่า สมรรถนะในยุค BANI World ของผู้นำมีความสำคัญมากต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น ผู้นำที่ปรับตัวได้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะของนักเรียนในยุคที่ท้าทายนี้ได้ดียิ่งขึ้น การเรียนรู้และปรับตัวตามสภาวะในยุค BANI World เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผู้เรียนที่มีความพร้อมในการเผชิญกับอนาคตที่ไม่แน่นอนและเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความคล่องตัวในการรับมือกับมัน การจะฝ่าฟันวิกฤตจำเป็นต้องเรียนรู้แนวทางใหม่ๆ เพื่อใช้รับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

รตวรรณ อรัญไสว (2566) กล่าวว่า สมรรถนะในยุค BANI World เช่น ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน และการปรับตัวอย่างรวดเร็ว ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุค BANI World เพื่อให้พวกเขาสามารถตระหนักถึงสถานการณ์ เตรียมพร้อม และรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2566) กล่าวว่า สมรรถนะในยุค BANI World จะช่วยให้ผู้นำเข้าใจวิถีแก้ไขปัญหและก้าวไปสู่อนาคตที่ดีกว่า สามารถเตรียมความพร้อมสำหรับโลกหลังการระบาดใหญ่ของ COVID-19 และพร้อมสำหรับความคลาดเคลื่อนอื่น ๆ ในอนาคต

ลลิตยา จันทา (2567) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะที่สามารถรับมือกับยุค BANI World ได้จะเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวอยู่บนความไม่แน่นอนได้ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความคิดนวัตกรรมที่สามารถพาองค์กรไปสู่อนาคตที่ท้าทาย

เทอดศักดิ์ ณ สงขลา (2567) กล่าวว่า สมรรถนะในยุค BANI World มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ควบคู่กับความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ความกล้าในการตัดสินใจ และวิสัยทัศน์เชิงอนาคต เพื่อสามารถนำพาองค์กรและบุคลากรเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคาดการณ์ได้ยาก ตลอดจนขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนภายใต้บริบทของยุค BANI World

บุญญฤทธิ์ ชะยูเด็น (2568) กล่าวว่า สมรรถนะในยุค BANI World ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเผชิญกับบริบทที่มีความซับซ้อนและความไม่แน่นอนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะที่สอดคล้องกับยุคดังกล่าว ได้แก่ ความคล่องตัวในการบริหาร การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และภาวะผู้นำที่คำนึงถึงมิติทางอารมณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

Natalia (2023) กล่าวว่า ความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงและความคาดเดาไม่ได้ของสถานการณ์ ก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างโอกาสที่มีอยู่กับข้อกำหนดที่เปลี่ยนแปลงไป สมรรถนะสำหรับผู้บริหารยุคใหม่จึงมีบทบาทและความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารในสภาวะแวดล้อมในยุค BANI World

Kozłowski (2024) กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะใหม่ ๆ เช่น ความยืดหยุ่น ความเห็นอกเห็นใจ การปรับตัว และสัญชาตญาณ เพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและเต็มไปด้วยความโกลาหล เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างน่าเชื่อถือและรอบคอบ องค์กรควรตระหนักถึงรูปแบบภาวะผู้นำในยุค BANI World ที่เหมาะสม ในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร ตลอดจนโอกาสและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นสมรรถนะของผู้นำในยุคนี้จึงเป็นความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่อนาคต โดยมุ่งค้นหาโอกาสใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และใช้ประโยชน์จากโอกาสที่ดีที่สุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มีความสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมี สมรรถนะเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในยุค BANI World เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่อนาคตที่ท้าทายและใช้โอกาสใหม่ ๆ ได้อย่างเต็ม

ศักยภาพ องค์การที่มีผู้นำที่มีสมรรถนะจะสามารถสร้างความมั่นคงและความเติบโตอย่างยั่งยืน แม้ในยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนก็ตาม

1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World และได้จำแนกองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ไว้ดังนี้

นรินทร์ รินพนัสลัก (2566) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ว่ามี 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2) การสร้างความมั่นใจในตนเอง 3) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) การใช้เทคโนโลยี 5) การทำงานร่วมกัน 6) การสร้างนวัตกรรม 7) การปรับตัวและการพัฒนาตนเอง 8) การเรียนรู้เชิงบูรณาการ และ 9) การส่งเสริมทักษะการคิดอย่างเป็นอิสระ

รตวรรณ อรัญไสว (2566) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มี 8 องค์ประกอบ 1) ความยืดหยุ่น 2) ความเข้าใจใจ 3) การคิดอย่างมีสติ 4) การประเมินบริบท 5) การปรับตัว 6) ความโปร่งใส 7) การใช้สัญชาตญาณ และ 8) การมีโครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็ง

เอกนรินทร์ จิรชีวงศ์ (2566) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ว่ามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2) การมีทรัพยากรสำรอง 3) ความเห็นอกเห็นใจ 4) การมีสติ 5) การประเมินบริบท 6) ความสามารถในการปรับตัว 7) การทำงานอย่างโปร่งใส และ 8) การมีสัญชาตญาณ

ญาณิศา นวลแก้ว (2567) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การคิดเชิงกลยุทธ์ 3) กระจายภาวะผู้นำ 4) เชื่อมมั่นในการใช้เทคโนโลยี และ 5) การสนองความคิดภูมิปัญญา

ลลิตยา จันทา (2567) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ 3) การสร้างความยืดหยุ่น 4) การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ 5) การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

วันสนันท์ สลีอ่อน (2567) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มี 7 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ความยืดหยุ่น 2) ความเห็นอกเห็นใจ 3) การมี

สติ 4) การพลิกแพลง 5) ความสามารถในการปรับตัว 6) ความโปร่งใสในการดำเนินงาน และ 7) การใช้สัญชาตญาณ

เทอดศักดิ์ ณ สงขลา (2567) ได้ กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2) การปรับตัว 3) ความ เห็นอกเห็นใจ 4) สติ 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) การดูบริบทสถานการณ์ที่รายล้อมเพื่อปรับตัว 7) การมีความคล่องตัว 8) ความโปร่งใส 9) สัญชาตญาณ และ 10) การรับความเสี่ยง

Cascio (2022) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2) การมีทรัพยากรสำรอง 3) ความเห็นอกเห็นใจ 4) การมีสติ 5) การประเมินบริบท 6) ความสามารถในการปรับตัว 7) ความโปร่งใส และ 8) ความมีสัญชาตญาณ

Nataliia (2023) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) ความมั่นคง 2) การต้านทานความเปราะบาง 3) ความฉลาดทางอารมณ์ 4) การมีสติ 5) การคิดแบบไม่เป็นเส้นตรง 6) การทำงานอย่างโปร่งใส และ 7) การมีสัญชาตญาณ

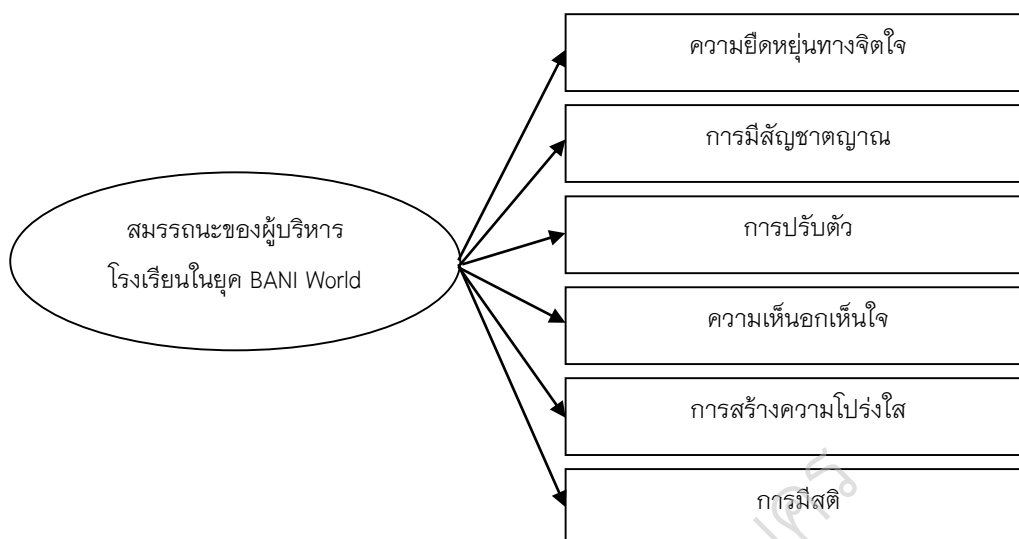
Kozłowski (2024) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การทำงานร่วมกัน 2) ความคล่องตัว 3) ความยืดหยุ่น 4) ความ เห็นอกเห็นใจ 5) ความสามารถในการปรับตัว และ 6) การมีสัญชาตญาณ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

องค์ประกอบ สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในยุค BANI World	นักวิชาการ										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	นรินทร์ รินพนัสลัก (2566)	รตวรรณ อรัญไธสง (2566)	เอกนรินทร์ จิรวิจิตร (2566)	ณณิศรา นวลแก้ว (2567)	สุติยา จันทา (2567)	วันสนันท์ สลืออ่อน (2567)	เทอดศักดิ์ ณ สงขลา (2567)	Cascio (2022)	Natalia (2023)	Kozłowski (2024)			
1. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ											8	80	✓
- ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	✓		✓				✓	✓					
- การสร้างความยืดหยุ่น					✓								
- การมีทักษะฟื้นคืนกลับสู่ความปกติเมื่อล้มเหลว													
- ความยืดหยุ่น		✓				✓				✓			
2. การมีสัญชาตญาณ											7	70	✓
- การมีสัญชาตญาณ			✓				✓		✓	✓			
3. การปรับตัว											7	70	✓
- ความสามารถในการปรับตัว			✓				✓		✓	✓			
- การปรับตัวและการพัฒนาตนเอง	✓	✓											
- ความพร้อมในการปรับตัว													
4. ความเห็นอกเห็นใจ											6	60	✓
- ความเห็นอกเห็นใจ			✓			✓	✓		✓		✓		
5. การสร้างความโปร่งใส											6	60	✓
- การทำงานอย่างโปร่งใส			✓				✓		✓				
- ความโปร่งใสในการดำเนินงาน		✓				✓							
6. การมีสติ											6	60	✓
- การมีสติ			✓				✓		✓	✓			
7. การประเมินบริบท											4	40	
- การประเมินบริบท			✓						✓				
- การดูบริบทสถานที่ที่รายละเอียดเพื่อปรับตัว							✓						
8. การทำงานร่วมกัน											3	30	
- การทำงานร่วมกัน	✓									✓			
- การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน					✓								

ตาราง 1 (ต่อ)



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายขององค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 ความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจไว้หลากหลาย และพบว่าความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจและความหมายของความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจ มีความหมายคล้ายกัน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีผลทำให้บุคคลสามารถฟื้นตัวกลับคืนสภาพเดิม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ยากลำบาก ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ สำหรับการกล่าวถึงความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจ ดังกล่าวต่อไปนี้

กรมสุขภาพจิต (2563) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถในการกลับคืนสภาพเดิม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ยากลำบากหรือวิกฤตได้สำเร็จ แสดงให้เห็นถึงการเอาชนะปัญหาอุปสรรคของชีวิตโดยใช้พลังสุขภาพจิตที่ดีและเข้มแข็ง

ปิยะวัฒน์ พลจันทร์ (2564) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลเมื่อพบเจอสถานการณ์อันเลวร้าย ความยากลำบาก หรือสถานการณ์ที่บีบคั้น แล้วบุคคลสามารถปรับอารมณ์ จิตใจ มีการปรับตัวเพื่ก้าวข้ามผ่าน

ปัญหาอุปสรรคดังกล่าวได้โดยไม่เกิดผลกระทบต่อตัวบุคคล ภายหลังจากผ่านพ้นสถานการณ์ดังกล่าว บุคคลสามารถกลับมาดำเนินชีวิตได้หรือฟื้นตัวกลับสู่สภาวะปกติได้ดังเดิม

รชฏ ทิพโสต (2564) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวและการฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับความยากลำบากหรือภาวะวิกฤตในชีวิต สามารถเรียนรู้และผ่านพ้นจากเหตุการณ์นั้นไปได้ ในที่นี้รวมถึงพลังสุขภาพจิต ความสามารถในการฟื้นตัว ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจ เป็นต้น

กมลชนก ชุมทัพ (2565) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรมที่สร้างผลลัพธ์เชิงบวกของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทาย

ทวิศักดิ์ สิริวิรัตน์เรขา (2565) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง กระบวนการและผลลัพธ์ ของการปรับตัวให้เข้ากับความยากลำบากหรือความท้าทายที่เผชิญในชีวิต เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและจากภายนอก ผ่านทางจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม

สิริชนม์ พันธุ์เพ็ง (2565) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) หรือ กระบวนการ (Process) ที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญหน้ากับวิกฤตปัญหาโดยยังมีจิตใจที่มั่นคง หรือได้รับผลกระทบจากวิกฤตนั้นลดลง สามารถตั้งรับกับวิกฤตที่เผชิญและฟื้นตัวจากวิกฤตได้

วัชรินทร์ กระแสสัจย์ (2566) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวที่ได้ผลดี ภายใตสถานการณ์ที่เลวร้าย เป็นการฟื้นตัวขึ้นจากประสบการณ์ที่ยาก รุนแรง และสามารถยืดหยุ่นฝ่าฟันปัญหา เหตุการณ์วิกฤตต่าง ๆ ไปได้จนได้ผลลัพธ์ที่ดี

จิณณา ลาวัง (2567) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัว และฟื้นตัวจากความทุกข์ยาก และรับมือกับอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจมักสามารถดูแลตนเองได้ดี รู้วิธีขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น และสามารถแสวงหาเป้าหมายในการดำเนินชีวิตต่อไป

อรอุมา ทำบุญ (2567) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวและปรับใจ เมื่อเผชิญกับความทุกข์ยาก ความบอบช้ำทางจิตใจ เหตุการณ์วิกฤตของชีวิต สามารถหาทางรับมือกับอุปสรรค เยียวยาจิตใจ

และฟื้นคืนกลับสู่ภาวะปกติภายหลังจากการพบกับเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความยากลำบากในชีวิตนั้นได้

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง การฟื้นตัว ปรับตัว และเอาชนะความยากลำบาก หรือ วิกฤต การณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยสามารถกลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้นได้หลัง จากผ่านเหตุการณ์ที่กระทบต่อจิตใจหรือชีวิต

1.3.2 ความหมายของการมีสัญชาตญาณ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการมีสัญชาตญาณ ไว้หลากหลาย ดังนี้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการมีสัญชาตญาณ ไว้หลากหลาย และพบว่าความหมายของการมีสัญชาตญาณ และความหมายของการหยั่งรู้ มีความหมายคล้ายกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีผลทำให้บุคคลสามารถคิด รู้สึก ตัดสินใจ โดยไม่ต้องผ่านการสั่งสอน การเรียนรู้ หรือการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า การมีสัญชาตญาณ สำหรับการกล่าวถึงการหยั่งรู้ ดังกล่าวต่อไปนี้

สุวรรณ ชุมพล (2559) กล่าวว่า การมีสัญชาตญาณ หมายถึง ความรู้ที่มีมาแต่กำเนิดของคนและสัตว์ ความรู้ ปัญญา ที่ติดตัวเป็นมรดกมาทำให้มีความรู้ลึกและกระทำตัวเองโดยไม่ต้องมีใครสั่งสอน

ละเอียด คิลาน้อย (2561) กล่าวว่า การมีสัญชาตญาณ หมายถึง สัญชาตญาณเป็นสิ่งที่ซับซ้อนและติดมากับชีวิตของมนุษย์ ตัวอย่างเช่นสัญชาตญาณแห่งการแสวงหาอาหาร สัญชาตญาณแห่งความกลัว และสัญชาตญาณแห่งการต่อสู้ เป็นต้น กิจกรรม ความคิดและความปรารถนาของมนุษย์และสัตว์เกิดมาจากสัญชาตญาณที่เป็นไปตามธรรมชาติและตามชีววิทยาทั้งสิ้น

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2560) กล่าวว่า การมีสัญชาตญาณ หมายถึง การรู้โดยไม่ต้องอาศัยการอนุมานหรือการคิดโดยเหตุผล เป็นความเข้าใจแบบชั่วแวบเกี่ยวกับความรู้ เป็นกระบวนการรับรู้ที่ผู้รู้จะไม่สามารถเข้าถึงได้ว่าทำไมจึงเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นได้อย่างไรซึ่งไม่เหมือนกับความคิดโดยเหตุผล ดังนั้น การมีสัญชาตญาณจึงเป็นเสมือนสิ่งที่เราสามารถรู้ได้ด้วยตัวเองโดยที่ไม่ต้องมีใครสอน เป็นสามัญสำนึกที่มีอยู่ในตัวคน

ภัทรพล ผุดมาก (2564) กล่าวว่า การมีสัญชาตญาณ หมายถึง การแสดงออกของสิ่งมีชีวิต ที่สามารถทำได้แต่กำเนิดโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการสั่งสอนจากภายนอก ซึ่งสิ่งมีชีวิตทุกชนิดย่อมมี สัญชาตญาณอยู่ในตัวเอง เพื่อการเอาตัวรอดจากสภาวะสังคม

พระมหาทองเก็บ ญาณพล (2567) กล่าวว่า การมีสัญชาตญาณ หมายถึง แรงกระตุ้นจากภายใน อาจเรียกว่าเป็นแรงบันดาลใจหรือพลังที่เป็นแรงขับเคลื่อนบุคคลที่มีความแตกต่างกันไป ตามแต่อุปนิสัยส่วนตัว แต่โดยพื้นฐานแล้วมนุษย์มี สัญชาตญาณพื้นฐานที่คล้ายๆกัน และมีจุดร่วมของความเป็นมนุษย์ที่เป็นเอกลักษณ์

พระมหาสมชาย ฐานวุฑฺโฒ (2567) กล่าวว่า การมีสัญชาตญาณ หมายถึง การแสดงออกโดยไม่ต้องใช้ความคิด รู้เป็นอัตโนมัติ ความรู้ที่มีมาแต่กำเนิดของคนและสัตว์ ทำให้มีความรู้สึกและกระทำตัวเองโดยไม่ต้องมีใครสั่งสอน

Anderson (2023) กล่าวว่า สัญชาตญาณ หมายถึง การเข้าใจบางสิ่งบางอย่างได้ทันทีโดยไม่ต้องใช้เหตุผลอย่างมีสติ มักรู้สึกได้เป็นสัญชาตญาณหรือความรู้สึกจากภายใน จิตใต้สำนึกจะวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันอย่างรวดเร็วโดยเปรียบเทียบกับความทรงจำระยะยาว ประสบการณ์ในอดีต และรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสรุปผลอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจอย่างแยบยล

สรุปได้ว่า การมีสัญชาตญาณ หมายถึง การมีความรู้ ความรู้สึก หรือการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ การสั่งสอน หรือการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน

1.3.3 ความหมายของการปรับตัว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการปรับตัว ไว้หลากหลาย ดังนี้

บัญญัติ นุชอ่อง (2559) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายปลายทางในสิ่งแวดล้อมของตน ซึ่งแต่ละคนจะมีแบบแผนในการปรับตัวแตกต่างกันไปเพื่อสนองความต้องการของตน นอกจากนี้จะตอบสนองความต้องการทางร่างกาย เช่น อาหารและการออกกำลังกายแล้ว ยังต้องตอบสนองความต้องการทางสังคมและอารมณ์อีกด้วย

รัฐศาสตร์ สร้อยมาต (2559) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การปรับเปลี่ยนส่วนใดส่วนหนึ่งหรือหลายส่วนทั้งในด้านกายภาพ ความคิด และการกระทำ

ของมนุษย์ เพื่อให้ระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ และมนุษย์กับสภาพแวดล้อม เป็นไปอย่างลงตัว ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้ราบรื่นและสงบสุข

ธัญมาศ เล้าสกุล (2561) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลมีการกระทำหรือการแสดงออกเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยปราศจากความขัดแย้ง

กฤษณที บุญล้อม (2563) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถและความพยายามของบุคคล ในการป้องกัน พัฒนา และแก้ไขตนเองด้านการทำงาน ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ เพื่อเกิดความสุขสงบและสมดุลของชีวิต

จุฑาภรณ์ ยอดเสนีย์ (2563) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในการพยายามที่จะปฏิบัติตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อรักษาความสมดุลของชีวิตเป็นผลให้เกิดความสุขกายสบายใจ ประสบผลสำเร็จในการใช้ชีวิต

ฐิติพร ชววงษ์ (2564) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่บุคคลเผชิญ โดยปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และเปิดรับต่อประสบการณ์ที่ได้รับ เป็นการเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องภายในตนเองและผสมผสานประสบการณ์เข้ากับโครงสร้างในตัวเองทำให้ชีวิตและจิตใจดำเนินต่อไปได้อย่างสงบสุข

ณัฐชญา ชูนวน (2564) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ความพร้อมที่จะยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถปรับตัว และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปโดยรักษาประสิทธิภาพของงานได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด หรือการดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุข และความสมดุลในชีวิต

1.3.4 ความหมายของความเห็นอกเห็นใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของความเห็นอกเห็นใจ ไว้หลากหลาย ดังนี้

คณะจิตวิทยามหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ (2560) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การเข้าใจในบทบาทหรือความรู้สึกในสิ่งที่ผู้อื่นรู้สึกด้วยความสอดคล้องทางอารมณ์หรือรู้สึกในสิ่งที่ผู้อื่นรู้สึก และตระหนักถึงอย่างเห็นอกเห็นใจ เอาใจใส่ ตอบสนอง

ต่อสิ่งที่ผู้อื่นรู้สึก พยายามช่วยเหลือความเจ็บปวดทางร่างกาย จิตใจ หรืออารมณ์ของผู้อื่น และตนเอง

จุฑาพร แท้กักดี (2561) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การตระหนักถึงความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น รวมไปถึงความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกร่วมในประสบการณ์ของตนกับผู้อื่นโดยปราศจากข้อสงสัย

ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2564) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนัก เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่นขณะที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้อย่างถูกต้อง

อรชร กระแสอินทร์ (2564) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถเข้าใจความต้องการ ความรู้สึกของผู้อื่นที่กำลังประสบปัญหา หรือเหตุการณ์ยากลำบากต่าง ๆ รวมไปถึงการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นด้วย

อิชยา จินะกาญจน์ (2566) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การรับรู้ เข้าใจ และแบ่งปันความคิด ความรู้สึกของบุคคลอื่น เสมือนกับการเอาตัวเองเข้าไปอยู่ในสถานการณ์เดียวกันกับบุคคลนั้นอย่างเข้าใจและสามารถควบคุมตนเองได้ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นการช่วยเหลือผู้อื่น แต่เป็นมุมมองที่ใช้มองผู้อื่นและสถานการณ์ที่บุคคลนั้นเผชิญอยู่

จิตติ หงส์เวียงจันทร์ (2567) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นด้วยความปรารถนาดี ไม่ว่าจะเป็น อารมณ์ ความรู้สึกหรือปัญหาที่แต่ละคนกำลังเผชิญอยู่ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ เพื่อช่วยให้ทุกคนร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และสร้างความเชื่อใจของผู้ร่วมงานให้มากขึ้น

พัชรพร คงสว่าง (2567) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การเอาใจใส่และรู้สึกร่วม เหมือนเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ร่วมด้วย และมีความรู้สึกเช่นเดียวกับบุคคลอื่น เสมือนเข้าไปนั่งอยู่ในสถานการณ์ของเขา เป็นความสามารถในการเข้าใจในความคิด ความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถตอบสนองต่อความรู้สึกผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

ลลิตา เลี่ยมประวัต (2567) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การเข้าใจในสถานการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นและตอบสนองแบบเอาใจใส่ พยายามให้ความช่วยเหลือ รวมถึงความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถเอาตัวเองไปร่วมรู้สึกกับผู้อื่นได้ ซึ่งเป็นความสามารถในการอยู่ร่วมกับสังคมในรูปแบบหนึ่ง

อัญสุริย์ ศิริโสภณ (2567) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นโดยสามารถเข้าใจได้ว่าผู้คนอาจมีมุมมองที่แตกต่างจากของตนเอง รวมไปถึงความสามารถในการแบ่งปันความรู้สึกของผู้อื่นหรือการเอาใจใส่ และทำให้สามารถสะท้อนความรู้สึกเชิงบวกและเชิงลบของผู้อื่นได้

Sinclair (2017) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและการยอมรับความรู้สึกของบุคคลอื่น ในสถานการณ์นั้น ๆ และสามารถตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา พยายามที่จะนึกถึงและทำความเข้าใจในความรู้สึกผู้อื่น โดยไม่นำความคิดและความรู้สึกของตนเองไปตัดสินบุคคลนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การตระหนักรู้ เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ขณะที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งและตอบสนองต่อบุคคลนั้นได้อย่างเหมาะสม

1.3.5 ความหมายของการสร้างความโปร่งใส

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการสร้างความโปร่งใส ไว้หลากหลาย ดังนี้

พระมหาสุเทพ สุภจาโร (บุญหยง) (2559) กล่าวว่า การสร้างความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย เที่ยงตรง มีเอกสาร หลักฐานที่สามารถตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนของราชการด้วยความสุจริต ตรงไป ตรงมา สามารถอธิบายเหตุผลตามข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องและชัดเจน ไม่ปิดบัง อำพราง และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานและข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

อังคณา พิมพ์ดี (2559) กล่าวว่า การสร้างความโปร่งใส หมายถึง การตัดสินใจและการบังคับใช้ที่เป็นไปตาม บทบัญญัติของกฎหมาย รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจและการนำ ผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ โดยที่ประชาชนสามารถเข้าถึงผ่านช่องทางของสื่อต่าง ๆ ที่สะดวกและ เข้าใจง่าย

นรมน แสนขันติ (2561) กล่าวว่า การสร้างความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และมีกระบวนการให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และตรวจสอบความถูกต้องได้

อรรณณ เอกมหาชัย (2561) กล่าวว่า การสร้างความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่ทำให้การตัดสินใจขององค์กรสามารถเป็นไปอย่างเปิดเผย มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้ เป็นไปอย่างเปิดเผยมีความชอบธรรมตามกฎหมาย มีเสถียรภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาของ สถานศึกษา ประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ ที่ดำเนินภายในสถานศึกษา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี

อัมพร อารงลักษณ์ (2561) กล่าวว่า การสร้างความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในองค์กร โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

จุนทร มั่นคง (2562) กล่าวว่า การสร้างความโปร่งใส หมายถึง หลักการที่ให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ที่จะต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ทราบ เพื่อให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกที่สนใจได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทุจริตของหน่วยงานและเพื่อให้การทำงานของหน่วยงานเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563) กล่าวว่า การสร้างความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร อันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

กัลยาณี ศิวธรรมปัญญา (2565) กล่าวว่า การสร้างความโปร่งใส หมายถึง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการ การกำหนดกติกา หลักเกณฑ์ และกระบวนการทำงานที่ต้องมีการเปิดเผย และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การสร้างความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

1.3.6 ความหมายของการมีสติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการมีสติ ไว้หลากหลาย ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2560) กล่าวว่า การมีสติ หมายถึง การที่บุคคลตั้งใจอยู่กับความคิดและความรู้สึกทั้งหลายโดยไม่ไปตัดสินผิติดูกในชั่วขณะนั้น เมื่อมีสติความคิดของคนเราจะถูกปรับให้อยู่กับความรู้สึกที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน ไม่ต้องหมกมุ่นกับอดีตหรือวิตกกังวลถึงอนาคต

ฉัตรชัย หมิ่นสุข (2560) กล่าวว่า การมีสติ หมายถึง ความระลึกได้ในปัจจุบันขณะการนึกได้หมายรู้ ความรู้สึกตัวทั่วพร้อมความไม่ประมาท ความใส่ใจ การตระหนักรู้ การกำหนดรู้ หรือการตื่นรู้กับกายที่เคลื่อนไหว กับใจที่นึกคิด กับจิตและธรรมที่ปรากฏในขณะปัจจุบันนั้น ๆ

สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์ (2562) กล่าวว่า การมีสติ หมายถึง การให้ความสนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีวัตถุประสงค์ โดยการอยู่กับปัจจุบันในรูปแบบที่ไม่ตัดสิน

ฉัตรวิบูลย์ ไพจิรเชล (2563) กล่าวว่า การมีสติ หมายถึง ความรู้สึกตัวต่อสภาวะที่เกิดขึ้นกับกายและใจ ณ ปัจจุบันขณะอย่างเป็นกลาง

พระครูใบฎีกาศักดิ์ดีดา กิตติสมฺปนฺโน (เหลาลาภะ) (2564) กล่าวว่า การมีสติ หมายถึง ความระลึกได้ ความไม่เผลอ จุกคิดขึ้นได้ เป็นการมีสติระลึกอยู่กับความเป็นจริงในปัจจุบันขณะ ในการกระทำหรือพฤติกรรมทั้งทางกาย วาจาและใจ มีความรู้สึกตัวในการทำกิจต่าง ๆ

พระมหาชาติชาย ญาณโสภโณ (2564) กล่าวว่า การมีสติ หมายถึง ความระลึกได้การตามระลึก ความหวนระลึก ความทรงจำ ความไม่เลือนลอย ไม่เผลอ สติเป็นเครื่องขนส่งความรู้ให้ทันต่อเวลาที่ต้องใช้ สติคือการระมัดระวัง ความตระหนักรู้ ความตื่นตัวต่อสภาวะที่พร้อมรับต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

สุदारส รองเมือง ยากิ (2564) กล่าวว่า การมีสติ หมายถึง การไม่หลงลืม การคุมใจให้อยู่กับความรู้สึกตัวและการกระทำในปัจจุบัน

เกริก พิสัยพันธ์ (2565) กล่าวว่า การมีสติ หมายถึง ความระลึกได้ ไม่ลืมนึกถึงแต่เรื่องที่เป็นประโยชน์ให้ผลเป็นความสุข ระลึกถึงแต่สิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดโทษคือกิเลส

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2. การมี สัญชาตญาณ	การมีความรู้ ความรู้สึก หรือการตัดสินใจ ที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน โดยไม่ ต้องผ่านการเรียนรู้ การสั่งสอน หรือการ วิเคราะห์ที่ซับซ้อน	2.1 มีความรู้ที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ต้องผ่านการ เรียนรู้ หรือ การสั่งสอน
		2.2 มีความรู้สึกที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจาก ภายใน
		2.3 ตัดสินใจได้ทันที โดยไม่ต้องผ่านการ วิเคราะห์ที่ซับซ้อน
3. การปรับตัว	การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด หรือ การดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อ สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความ ต้องการใหม่ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อความ อยู่รอด ความสุข และความสมดุลในชีวิต	3.1 เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อ สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการ ใหม่ ๆ
		3.2 เปลี่ยนแปลงความคิดเพื่อตอบสนองต่อ สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการ ใหม่ ๆ
		3.3 ดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ
		3.4 มีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุข และความสมดุลในชีวิต
4. ความเห็นอก เห็นใจ	การตระหนักรู้ เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ขณะที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญกับ สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งและ ตอบสนองต่อบุคคลนั้นได้อย่างเหมาะสม	4.1 ตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น
		4.2 เข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่กำลังเผชิญ กับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง
		4.3 ตอบสนองต่อบุคคลที่กำลังเผชิญกับ สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้อย่าง เหมาะสม
5. การสร้าง ความโปร่งใส	การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา การดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน และ สามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนสามารถ เข้าถึงข้อมูลและเข้าใจได้อย่างถูกต้อง	5.1 เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่าง ตรงไปตรงมา
		5.2 ดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน
		5.3 ตรวจสอบการดำเนินงานได้
		5.4 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือ สาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจ การดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
6. การมีสติ	การระลึกอยู่กับปัจจุบันขณะโดยไม่ตีความหรือให้คุณค่าใด ๆ ดำรงอยู่ซึ่งความไม่เพลา ไม่เลื่อนลอยและความไม่ประมาท	6.1 ระลึกอยู่กับปัจจุบันขณะโดยไม่ตีความหรือให้คุณค่าใด ๆ กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
		6.2 ดำรงอยู่ซึ่งความไม่เพลาในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงาน
		6.3 ใช้ชีวิตอยู่อย่างไม่เลื่อนลอยไร้เป้าหมาย
		6.4 ใช้ชีวิตอยู่ด้วยความไม่ประมาท

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และนำเสนอตามลำดับหัวข้อเกี่ยวกับความหมาย จุดมุ่งหมาย ประเภท ขั้นตอน และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

สมภัสสร บัวรอด (2559) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการที่จะระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นจึงทำการประเมินและจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อนำมาตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

ณภัสณัฐ คงคาร์ตัน (2560) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงแล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ ประเมินผลของสิ่งที่เกิดขึ้นว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

นาอิมะห์ ปือราเฮง (2561) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพตามความคาดหวัง ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

ฟิรदनย์ จัตุรัส (2561) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล เพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

โตมฤทธิ์ เอื้อกิ่งเพชร (2563) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของความคาดหวัง กับสภาพปัจจุบัน โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด

ณภัทร ศรีทองพนาบุญ (2566) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

วิทยา นาตุงคาร (2566) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และระบุความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นที่ต้องการได้รับการแก้ไข โดยมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบว่ามีสิ่งใดที่ต้องได้รับการปรับปรุงหรือแก้ไข จากนั้นนำความแตกต่างที่พบมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

จารินี อิมด้วง (2561) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การค้นหาข้อมูล เพื่อแสวงหาแนวทางอย่างมุ่งมั่นในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาใด ๆ ที่ค้นพบเพื่อวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในแบบนั้นที่เคยเกิดขึ้น ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ความมุ่งมั่นที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็นจะสามารถสร้างให้ผู้ทำการประเมินทราบแนวทาง และวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

กษมา แสนอ่อน (2562) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การใช้ข้อมูลช่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติจริง ในการควบคุม ออกแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

เริงณรงค์ ดวงดีแก้ว (2565) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดเป้าหมาย และมุ่งค้นหาข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อนำข้อเท็จจริงนั้นมาหาแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสม

กนกกาญจน์ สุรันทา (2566) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การวางแผนเป้าหมาย และมุ่งค้นหาข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดเป้าหมายและมุ่งค้นหาข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น โดยข้อมูลที่ได้จะช่วยสนับสนุนการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ตลอดจนเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น แบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นขององค์กร (Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (Personal Needs) และความต้องการจำเป็นของกลุ่ม (Group Needs)
2. สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Staff Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Development Needs) และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Needs)
3. ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Felt Needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (Analytical Needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) และความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามแนวคิดของ Kaufman ซึ่งความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและด้านกระบวนการถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม” หรือ “กึ่งความต้องการจำเป็น” (Quasi Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็น “ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง” (Needs)
4. ช่วงเวลาที่ใช้ในการกำหนดความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) และความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs)
5. ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Needs) และความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Needs)
6. เจ้าของความต้องการจำเป็น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านปฐมภูมิ (Primary Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) โดยในทางการศึกษาส่วนใหญ่หมายถึงความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ (Secondary Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา

กลอยใจ จันแท้ (2559) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) และความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) ตามนิยามความแตกต่างและความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ

สรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกออกได้ 2 ประเภท คือ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) ซึ่งสะท้อนสภาพที่เป็นจริงในขณะนั้น และ ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) ซึ่งสะท้อนสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพพึงประสงค์ การจำแนกความต้องการจำเป็นในลักษณะดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ

2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

กลอยใจ จันแท้ (2559) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน เป็นขั้นตอนของการสำรวจเพื่อวางแผนทำการประเมินความต้องการจำเป็น โดยรวบรวมสิ่งที่ตระหนักว่าเป็นปัญหาหรือความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติตนในปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่สนใจที่จะพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน รวมทั้งกำหนดข้อมูลที่มีอยู่และเป็นข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น ที่มุ่งประเมินและทำการกำหนดข้อมูลที่รวบรวมแหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการนำข้อมูลไปใช้

ระยะที่ 2 ระยะระหว่างประเมิน เป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนด มีการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นและการ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 ระยะหลังการประเมิน เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินในระยะที่ 2 ไปใช้ประโยชน์ โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติได้และนำเสนอผลการปฏิบัติงานทำการประเมินความต้องการจำเป็น และนำเสนอรายงานผลการประเมินความต้องการ

จำเป็นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น เพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

ศรินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร (2558) กล่าวว่า ขั้นตอนหลักในการวิจัยประเมิน ความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น โดยการวิเคราะห์ ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ 2) การวิเคราะห์สาเหตุ ที่ทำให้เกิด ความต้องการจำเป็น โดยแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของ ผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นทุกกิจกรรม และ 3) การกำหนดแนวทางเพื่อ พัฒนาแก้ไข้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

ทรงสิริ วชิรานนท์ (2559) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มี 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดประสงค์ของ การประเมินความต้องการ จำเป็น 2) การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการ จำเป็น 3) การกำหนด วิธีการของการประเมินความต้องการจำเป็น 4) การจัดเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็น 5) การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น และ 6) การใช้ ผลของการประเมิน ความต้องการจำเป็น

ณัฐธิดา ญบุญเพชร (2562) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการ จำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนด จุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิค วิธีการประเมิน การ เก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำรายงานและผลการใช้ผลการประเมินความ ต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้าใน ขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไข้ปัญหา ต่อไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้จำแนกขั้นตอนกระบวนการวิจัยประเมินความ ต้องการจำเป็น โดยอิงหลักความแตกต่าง (discrepancy) และหลักความสำคัญ (importance) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2

และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น

4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จาก ข้อ 4

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย ขั้นตอนหลักที่สำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อระบุเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็น 2) การกำหนดคำถามวิจัยและขอบเขตของการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทิศทางของการประเมิน และ 3) การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อให้กระบวนการประเมินมีความตรง มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ การกำหนดกรอบการประเมินอย่างชัดเจนถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้กล่าวถึงการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

ฉันทน ศิริโสภิตกุล (2558) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น หมายถึง การเปรียบเทียบน้ำหนัก ความสำคัญของความต้องการจำเป็น และสรุปเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญลดหลั่นกัน ตามลำดับจากความสำคัญมากที่สุดถึงความสำคัญน้อยที่สุด

สุวิมล ร่องวาณิช (2562) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธี การดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถาม ในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียวโดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใด หรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้น้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยาม

การแก้ปัญหา ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ขอนำเสนอวิธีการจัดลำดับความสำคัญ จำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1) วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญต้องการ จำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนัก ความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการ จำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักที่กระจายตาม มาตรประมาณค่าของแต่ละรายการแล้วหาค่ามัธยฐาน หรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่ละ ค่าจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่มาตรจัดอันดับ ในการจัดลำดับความสำคัญ ต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีในการจัดลำดับความสำคัญมีความ เป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริม หรือหาข้อมูลอื่นเสริมความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งนับเป็น จุดอ่อนของวิธีนี้

1.2) วิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) การจัดลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น สามารถกระทำได้โดยวิธีการ สร้างมาตรประมาณช่วงขนาด โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งมี หลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการ กำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการ ด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความ สำคัญของรายการความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิงซึ่งกำหนดโดยการประเมิน ความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3) วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-weighting Procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วย การเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่ เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับ ความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสนและไม่สามารถจำรายละเอียดของรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) การ จัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมิน

ความต้องการจะเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของการต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1) ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ โดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ๆ ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2) มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกัน จะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3) ระบุระดับความสำคัญการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4) ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็น ทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response Format) มักปรากฏในแบบสอบถาม ที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำดังต่อไปนี้ วิธีการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance : I) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of Success : D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นจะมีวิธี ดังนี้

2.1) วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores สูตร $MDF = I - D$

2.2) วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนีชื่อว่า (Priority Needs Index : PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญ I โดยมีสูตรดังนี้ คือ $PNI = (I-D) \times I$

2.3) วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ($I-D$) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นจริงเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่ควรจะเป็นของกลุ่ม โดยมีสูตรว่า $PNI_{modified} = (I-D)/D$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 277)

2.4) การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาโดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เป็นจริง จุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut-off Score)

การวิจัยครั้งนี้ การประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World หมายถึง กระบวนการตัดสินใจความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2) ความมีสัญชาตญาณ 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความเห็นอกเห็นใจ 5) การสร้างความโปร่งใส และ 6) การมีสติ แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการแบบปรับปรุงด้วยวิธีการหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมากกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในลำดับถัดไป

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs)

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World โดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาโดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า เครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยให้หลายองค์การประสบผลสำเร็จอย่างมาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) หรือผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล ได้ในทุกระดับหรือที่เรียกว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญจากการศึกษาข้อมูลพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ไว้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2561) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง แนวคิดของตัวชี้วัดที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรสำเร็จได้ เป็นระบบตัวชี้วัดที่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างท้าทายมากขึ้น มีส่วนกระตุ้นให้ทุกคนอยากบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จได้ มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ชัดเจน และเป็นไปได้

พิชญ์พจี สายเชื้อ (2561) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ โดยการกำหนด objective หรือ วัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และการกำหนด key results หรือผลลัพธ์ที่จะวัด เพื่อให้รู้ว่าเราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2562) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง การตั้งเป้าหมายและการวัดผลความสำเร็จ เป็นวิธีวัดผลการทำงานที่ส่งเสริมให้แต่ละคนในทีมสามารถมีเป้าหมายที่วัดผลได้เป็นของตัวเอง แต่ก็ยังอำนวยความสะดวกสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้เช่นกัน

สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ (2564) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง เครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันในทุกภาคส่วน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนด ตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลได้ในทุกระดับ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) กล่าวว่า การกำหนด วัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง ระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมาย และการติดตามผลในสิ่งที่สำคัญ จากการสร้างแรงจูงใจภายใน โดยวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นการบอกจุดมุ่งหมายที่สำคัญของเรา โดยปกติผู้บริหารระดับสูงจะต้องตั้งวัตถุประสงค์ขององค์กรตัวเองขึ้นมาก่อน เพื่อให้คนทำงานในแต่ละฝ่ายงานทราบว่าเขาควรจะต้องตั้ง วัตถุประสงค์ของตัวเองอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร หลังจากนั้นแต่ละแผนกก็จะตั้งวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับฝ่ายงานของตัวเองต่อไป และ ผลลัพธ์หลัก เพื่อเป็นการวัดว่าเมื่อไรถึงเรียกว่าเราบรรลุวัตถุประสงค์เราตั้งไว้แล้ว

Niven & Lamorte (2016) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ สำคัญ หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมกับการบริหารงานที่มุ่งคุณภาพและผลสัมฤทธิ์เป็น สำคัญช่วยขับเคลื่อนด้วยผลลัพธ์หลักที่องค์กรมีความคล่องตัวใช้ในการเชื่อมโยงเป้าหมาย ขององค์กรกับแผนก/งานรวมถึงบุคลากรทุกคน

Wodtke (2016) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง เครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยทำให้บริษัทมุ่งเน้นความพยายามของทั้งบริษัทไป ยัง สิ่งที่มีความสำคัญจริง ๆ ที่วัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทต้องการที่จะบรรลุ จะต้อง ชัดเจน มีความสำคัญ และนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนผลลัพธ์สำคัญของวัตถุประสงค์ข้างต้น จะต้อง ชัดเจน มีระยะเวลา และวัดหรือระบุได้ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

Doerr (2018) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง แนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรที่เน้นคุณภาพ เน้นการวัดเป้าหมายขององค์กร โดยที่การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ จะเน้นวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก เป็นวิธีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันโดยผู้นำ และบุคลากรเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และทะเยอทะยานพร้อมผลลัพธ์ที่วัดได้ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ เป็น วิธีการที่ติดตามความก้าวหน้า สร้างความสอดคล้องในการดำเนินงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ร่วมของบุคลากรในองค์กร โดยเน้นการวัดผลตามเป้าหมายที่ต้องการ เป็นการกำหนดเป้าหมายในระดับต่าง ๆ ขององค์กร

สรุปได้ว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง แนวทางในการตั้งเป้าหมายและวัดผลความสำเร็จที่มุ่งเน้นสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถวัดผลได้จริง เพื่อสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความร่วมมือในองค์กร กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ เริ่มจากผู้บริหารกำหนดเป้าหมายหลักขององค์กร จากนั้นหน่วยงานต่างๆ จะกำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกัน และบุคลากรแต่ละคนกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับหน่วยงานของตน ซึ่งช่วยให้ทุกฝ่ายทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรหรือสถานศึกษา ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนและบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ พบว่า นักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิดการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ ได้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2561) กล่าวว่า การนำแนวคิดการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ 2) ออกแบบแนวคิดการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ให้มีความ สอดคล้อง เชื่อมโยงกัน 3) สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการใช้แนวคิดการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ และ 4) เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) กล่าวว่า ขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การทำความเข้าใจในแนวคิดการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ เพื่อให้การนำเอาไปใช้เกิดผลสูงสุด สถานศึกษาควรจะทำทำความเข้าใจแนวคิดให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน หากเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนจะทำให้เกิดความสับสนในองค์กร

2) เริ่มต้นออกแบบการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ในการออกแบบนั้น ผู้บริหารระดับสูงสุดของสถานศึกษาจะต้องออกแบบการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญของสถานศึกษาขึ้นมาก่อน และจึงให้ผู้บริหารรองลงมาออกแบบของตนเอง และครูหรืออาจารย์แต่ละท่านออกแบบไปตามลำดับขั้น

3) สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการนำเอาการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ หลังจากทำการออกแบบเสร็จเรียบร้อยแล้ว องค์กรควรจะทำให้ทุกคนในองค์กรถึงการนำเอาการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญมาใช้ เช่น ในเรื่องการประชุมผลการทำงาน

4) เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติ วิธีหนึ่งที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าใจในการใช้การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญได้เป็นอย่างดี คือการเริ่มนำไปใช้จริง เพราะในระหว่างการใช้นั้น อาจจะมีข้อขัดข้อง ซึ่งผู้ใช้ก็จะเริ่มที่จะต้องทำความเข้าใจในแนวคิดนี้ให้ดีขึ้น ในช่วงแรกของการใช้ อาจจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นกับทุกองค์กร แต่เมื่อใช้ไปเรื่อย ๆ ก็จะมี ความเข้าใจมากขึ้นและจะสามารถนำเอาการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ได้ดียิ่งขึ้น

วชิรา เครือคำอ้าย ขวลิต ขอดศิริ และดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2564) กล่าวว่า การนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำความเข้าใจในแนวคิดการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ 2) เริ่มต้นออกแบบการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ 3) สื่อสารให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกัน และ 4) นำไปใช้ในทางปฏิบัติ และทบทวนผลการใช้จนบรรลุตามเป้าหมาย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) กล่าวว่า ขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ให้ผู้บริหารและพนักงานในองค์กรมีความเข้าใจร่วมกัน 2) ให้เริ่มออกแบบการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญให้ถูกต้องทั้งการตั้งวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักที่สำคัญจะต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 3) ให้มีการสื่อสารกับทุกคนที่ใช้การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญให้มีความเข้าใจตรงกันถึงวิธีการใช้ และสามารถรายงานความคืบหน้าได้อย่างถูกต้อง และ 4) ให้เริ่มใช้การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญในทางปฏิบัติเพราะเมื่อทุกคนเริ่มใช้ก็จะทราบถึงปัญหาและสามารถปรับแก้ไขให้ถูกต้องได้

สมชาย เทพแสง และกันต์ฐมนิญา นฤโฆษกิตติกรติ (2566) กล่าวว่า ขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมด้วยการสร้างเจตคติที่ดีต่อการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร 3) กำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลักตามลำดับความสำคัญ 4) แบ่งหน้าที่แก่บุคลากรตามความถนัดและความสนใจตามผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลัก 5) ฝึกปฏิบัติ ทบทวนและประเมินอย่างต่อเนื่อง และ 6) อุปสรรคและปัญหาแก้ไขและนำมาเป็นบทเรียนเพื่อทำงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์

วิมลรัตน์ กองแก้ว (2568) นำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ ของสมชาย เทพแสง และกันต์ฐมนิญา นฤโฆษกิตติกรติประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมด้วยการสร้างเจตคติที่ดีต่อ OKRs 2) กำหนดวัตถุประสงค์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร 3) กำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลักตามลำดับความสำคัญ 4) แบ่งหน้าที่แก่บุคลากรตามความถนัดและความสนใจตามผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลัก 5) ฝึกปฏิบัติ ทบทวนและประเมินอย่างต่อเนื่องและ 6) อุปสรรคและปัญหาแก้ไขและนำมาเป็นบทเรียนเพื่อทำงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์ พบว่ามีการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ มาบูรณาการกับการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) โดยการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญมาบูรณาการกับการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการ สร้างความมั่นใจในการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร รวมถึงผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงนำขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ร่วมกับหลักการการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) มาใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World ในครั้งนี้ โดยกำหนดวิธีการพัฒนาแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในสิ่งที่ต้องการพัฒนา และกำหนดผลลัพธ์ที่ทำทนายและกระตุ้นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาในตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและไม่แน่นอนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในยุค BANI World เพื่อให้สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่อนาคตที่ท้าทายและใช้โอกาสใหม่ ๆ ได้อย่างเต็มศักยภาพ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ดังต่อไปนี้

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา (2566) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World ซึ่งมีจุดเน้นสำคัญอยู่ที่การอธิบายผลกระทบของโลกยุค BANI ต่อทั้งมิติการบริหารจัดการองค์กรและมิติด้านอารมณ์ ความรู้สึก และสภาพจิตใจของบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การแก้ปัญหาและการใช้กลยุทธ์ 2) การทำงานกับคน 3) ความฉลาดทางอารมณ์ 4) ภาวะผู้นำ 5) การดูแลตนเอง 6) การเรียนรู้และการ 7) เทคโนโลยี 8) นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ 9) การจัดการเรียนรู้เน้นพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนและการวัดและประเมินผลแบบองค์รวม 10) ทักษะภาษาต่างประเทศ ซึ่งเห็นว่าผลกระทบของโลกยุค BANI มิได้จำกัดอยู่เพียงมิติการบริหารจัดการองค์กร แต่ยังส่งผลต่อมิติด้านอารมณ์และสภาพจิตใจของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ที่ให้ความสำคัญกับ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการมีสติ นอกจากนี้ สมรรถนะด้านการแก้ปัญหาเชิงกลยุทธ์ การมีสัญชาตญาณผู้นำ และการปรับตัว ยังสอดคล้องกับองค์ประกอบ การมีสัญชาตญาณ และการปรับตัว ขณะที่สมรรถนะด้านการทำงานกับคน ความฉลาดทางอารมณ์ และภาวะผู้นำที่เน้นความเข้าใจ เห็นใจ และความโปร่งใส สอดคล้องกับองค์ประกอบ ความเห็นอกเห็นใจ และการสร้างความโปร่งใส และสมรรถนะด้านการเรียนรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม สัมพันธ์ขององค์ประกอบ การปรับตัว และการมีสติ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

รตวรรณ อรัญไสว (2567) ได้ศึกษาพลิกเกมความเป็นผู้นำในยุค BANI ทักษะและสมรรถนะสู่อนาคต พบว่า ในยุคปัจจุบันที่โลกเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในทุกมุมโลก BANI World ภาวะผู้นำที่ช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไข ปัญหาที่ซับซ้อนและนำพาไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จคือผู้นำ ซึ่งในโลกยุค BANI ที่เต็มไปด้วย

ความไม่แน่นอนนี้ ผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่เรียบง่ายและทักษะที่หลากหลายเพื่อเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องพร้อมก้าวตามโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหัวใจสำคัญที่จะทำให้ทุกอย่างเชื่อมโยงและดำเนินไปอย่างราบรื่นคือความสามารถในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกับยุคสมัย คิดค้นวิธีบริหารงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ทุกคนมุ่งสู่เป้าหมายและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีร่วมกันอย่างยั่งยืน ในท้ายที่สุด การสร้างความไว้วางใจและการเปิดกว้างในการสื่อสารจะช่วยให้ผู้นำและบุคลากรในองค์กรสามารถเผชิญกับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาสมรรถนะที่ผู้นำต้องมีการนำองค์กรผ่านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน ได้แก่ ความยืดหยุ่นและทักษะพื้นฐาน ความเข้าใจและคิดอย่างมีสติ การประเมินบริบทและปรับตัว และความโปร่งใสและการใช้สัญชาตญาณ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำในอนาคตให้มีความพร้อมและสามารถนำองค์กรผ่านความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในโลกยุค BANI

กิริยา วังคะฮาด (2568) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรให้สามารถก้าวข้ามอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทใหม่และสร้างศักยภาพในการแข่งขันในระยะยาว ในยุคพลิกผัน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ การเข้าใจและจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นสมรรถนะในการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่คาดคิด มีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลและการมองภาพรวมอย่างเป็นระบบ สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากยุคสมัยนี้เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคมหรือเศรษฐกิจ การคิดวิเคราะห์และวิพากษ์เป็นสมรรถนะสำคัญในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องสามารถประเมินสถานการณ์และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ชัดเจนและตรงประเด็นช่วยให้ทีมงานเข้าใจเป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันได้

ดีขึ้น ความเป็นผู้นำที่เปิดกว้าง ความสามารถในการประเมินและจัดการความเสี่ยงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่สามารถมองข้ามได้ การวางแผนและการจัดการความเสี่ยงช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง การนำทางด้วยนวัตกรรม การส่งเสริมนวัตกรรมและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรก้าวผ่านยุคพลิกผันได้อย่างมั่นคง การสร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย โดยสมรรถนะด้านการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับองค์ประกอบ ความเห็นอกเห็นใจ และ การสร้างความโปร่งใส ขณะที่สมรรถนะด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การคิดวิเคราะห์ข้อมูล และการมองภาพรวมเชิงระบบ สอดคล้องกับองค์ประกอบ การปรับตัว และการมีสัญชาตญาณ นอกจากนี้ การส่งเสริมนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง และการตัดสินใจบนฐานข้อมูล ยังสนับสนุนองค์ประกอบ การมีสติ และ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะผู้บริหารในยุคพลิกผันและยุค BANI มีทิศทางร่วมกันในการเน้นความพร้อมทั้งด้านเหตุผล อารมณ์ และการนำองค์การอย่างมีสติท่ามกลางความไม่แน่นอน

เขมิกา ศรีพิพัฒน์พงศ์ (2568) ได้ศึกษา ปัจจัยและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ในยุค BANI World ภาควิชาการศึกษาเป็นหนึ่งในภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะหลังสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งก่อให้เกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ การเติบโตอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีการศึกษา และความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล ขณะเดียวกัน นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษายังเผชิญกับปัญหาด้านอารมณ์และสุขภาพจิตใจ ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาต้องปรับตัวทั้งด้านเทคโนโลยีและด้านจิตใจอย่างเร่งด่วน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะและความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี พร้อมทั้งพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและทันสมัย ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความยั่งยืน 2) การปรับตัว 3) การคิดเชิงระบบ 4) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) ความสามารถในการเรียนรู้ 7) การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน 8) ความร่วมมือและการสื่อสาร 9) การคิดเชิงกลยุทธ์ และ 10) การปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัล โดยสมรรถนะด้านความสามารถในการเรียนรู้ การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอนและความยั่งยืน สอดคล้องกับองค์ประกอบ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ซึ่งสะท้อนความสามารถของผู้บริหารในการรับมือกับความเปราะบาง

และความวิตกกังวลของโลกยุค BANI ขณะที่ปัจจัยด้าน การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงกลยุทธ์ และการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน เชื่อมโยงกับองค์ประกอบ การมีสัญญาณญาณ ที่เน้นการรับรู้เชิงลึกและการตัดสินใจอย่างรอบคอบในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่เป็นเชิงเส้น นอกจากนี้ ปัจจัยด้าน การปรับตัวและการปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัล สอดรับโดยตรงกับองค์ประกอบ การปรับตัว ขณะที่ปัจจัยด้าน ความฉลาดทางอารมณ์ ความร่วมมือ และการสื่อสาร เชื่อมโยงกับองค์ประกอบ ความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งสะท้อนการบริหารที่คำนึงถึงมิติด้านอารมณ์และจิตใจของบุคลากรทางการศึกษา ส่วนปัจจัยด้าน ความร่วมมือ การสื่อสาร และการคิดเชิงกลยุทธ์ ยังสนับสนุนองค์ประกอบ การสร้างความโปร่งใส ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน การมีส่วนร่วม และการตัดสินใจที่ตรวจสอบได้ ท้ายที่สุด ปัจจัยด้าน การเรียนรู้ ความยั่งยืน และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ภายใต้ความไม่แน่นอน เชื่อมโยงกับองค์ประกอบ การมีสติ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ซึ่งเน้นการตระหนักรู้ และการบริหารองค์การอย่างมีความสมดุล

บุญญฤทธิ์ ชะยูเด็น (2568) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงยุค BANI World ของโรงเรียนเฉพาะความพิการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับโลกยุค BANI World ทั้งในด้านความคล่องตัวการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และภาวะผู้นำทางการศึกษา โดยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การจัดลำดับความสำคัญของวิกฤต 3) ความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) การพัฒนาตนให้มีความรอบรู้ 5) ความคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และ 6) ภาวะผู้นำทางการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เอื้อต่อการรับมือกับความเปราะบาง ความไม่แน่นอน และความซับซ้อนของบริบททางการศึกษาอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะสมรรถนะด้านความยืดหยุ่นในการปรับตัว ความคล่องตัวในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับองค์ประกอบ การปรับตัว และ การมีสัญญาณญาณของกรอบแนวคิดสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World นอกจากนี้ สมรรถนะด้านการจัดลำดับความสำคัญของวิกฤต และ การพัฒนาตนให้มีความรอบรู้ ยังสะท้อนองค์ประกอบ การมีสติ และ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถตระหนักรู้ วิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจอย่างรอบคอบท่ามกลางสภาวะกดดัน ขณะที่สมรรถนะด้าน การทำงานเป็นทีม สนับสนุนองค์ประกอบ ความเห็นอกเห็นใจ ผ่านการ

บริหารที่เน้นความร่วมมือ การเข้าใจความแตกต่างของบุคลากร และการทำงานร่วมกันอย่างเกื้อกูล ส่วนสมรรถนะด้าน ภาวะผู้นำทางการศึกษา ยังเชื่อมโยงกับองค์ประกอบ การสร้างความโปร่งใส เนื่องจากเน้นการนำองค์การด้วยวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่ชัดเจน และการตัดสินใจที่สามารถตรวจสอบได้

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World ในต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

Natalia (2023) ได้ศึกษาความสามารถด้านการบริหารที่สำคัญของผู้บริหารที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์การในยุค BANU World พบว่า สังคมสมัยใหม่กำลังพัฒนาไปภายใต้เงื่อนไขของภัยคุกคามระดับโลก ความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้น และอันตรายที่ไม่สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้ ความเสี่ยงรูปแบบใหม่เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคาดการณ์ได้ยาก ดังนั้นการดำรงอยู่ในโลก BANU ต้องอาศัยความสามารถในการปรับตัว คิดวิเคราะห์ ทำงานร่วมกัน และตัดสินใจอย่างยืดหยุ่น ระบบการบริหารและการศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ เพื่อให้สามารถรับมือกับความไม่แน่นอนของอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสามารถด้านการปรับตัวและการตัดสินใจอย่างยืดหยุ่น สอดคล้องกับองค์ประกอบ การปรับตัว และ การมีสัญชาตญาณ ซึ่งเน้นการรับรู้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน ขณะที่ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ สนับสนุนองค์ประกอบการมีสติ และ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบคอบและควบคุมอารมณ์ได้ท่ามกลางแรงกดดัน ส่วนความสามารถด้านการทำงานร่วมกัน เชื่อมโยงกับองค์ประกอบความเห็นอกเห็นใจ และการสร้างความโปร่งใส ผ่านการบริหารที่เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม การสื่อสารที่ชัดเจนและการสร้างความไว้วางใจในองค์กร

Kozłowski (2024) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำในยุค BANU World พบว่า ความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและความไม่แน่นอนของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้นำจำเป็นต้องเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ แสวงหาความรู้ตลอดเวลา และมองหาโอกาสในการเป็นผู้นำในทุกสถานการณ์ คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดนอกกรอบและสร้างแนวทางใหม่ ๆ ใส่ใจพัฒนาตนเองและทีมงาน ไม่เพียงแต่พัฒนาตัวเอง แต่ยังส่งเสริมการเติบโตของผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้า เป็นผู้สังเกตการณ์ที่เฉียบคม สามารถตอบสนองต่อการ

เปลี่ยนแปลงและความต้องการของพนักงานได้อย่างทันท่วงที จึงต้องมีคุณสมบัติสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการรับมือกับความเครียด ความเห็นอกเห็นใจ สัญชาตญาณในการตัดสินใจ มองหาโอกาสให้ตนเองและองค์กร แม้ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยสมรรถนะด้านความสามารถในการรับมือกับความเครียดและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สะท้อนองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการบริหารในสภาวะเปราะบางและวิตกกังวล ขณะที่การเป็นผู้สังเกตการณ์ที่เฉียบคมและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างทันท่วงที เชื่อมโยงกับองค์ประกอบ การมีสัญชาตญาณ และการปรับตัว ของผู้บริหารในโลกยุค BANI นอกจากนี้ คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบ และการมองหาโอกาสท่ามกลางความไม่แน่นอน สนับสนุนองค์ประกอบ การปรับตัว และการมีสติ ซึ่งเน้นการใคร่ครวญและการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ขณะที่การใส่ใจพัฒนาทีมงาน การส่งเสริมการเติบโตของผู้ใต้บังคับบัญชาและความเห็นอกเห็นใจ สอดคล้องกับองค์ประกอบความเห็นอกเห็นใจ และการสร้างความโปร่งใส ผ่านการบริหารที่เปิดกว้าง มีเป้าหมายชัดเจน และสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นธรรมชาติ

สรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มีความสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในยุค BANI World เพื่อสามารถนำพาองค์กรไปสู่อนาคตที่ท้าทายและใช้โอกาสใหม่ ๆ ได้อย่างเต็มศักยภาพ องค์กรที่มีผู้นำที่มีสมรรถนะจะสามารถสร้างความมั่นคงและความเติบโตอย่างยั่งยืน แม้ในยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2) การมีสัญชาตญาณ 3) การปรับตัว 4) ความเห็นอกเห็นใจ 5) การสร้างความโปร่งใส และ 6) การมีสติ ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคนานาชาติ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคนานาชาติ BANI World ประกอบด้วย

- 1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคนานาชาติ BANI World
 - 1.1.1 แหล่งข้อมูล
 - 1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคนานาชาติ BANI World

- 1.2.1 ผู้ให้ข้อมูล
- 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคนานาชาติ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

รายละเอียดในแต่ละระยะการดำเนินการวิจัย มีดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบ และ 2) การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

1.1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ นรินทร รินพนัสลัก. (2566); รตวรรณ อรัญไสว. (2566); เอกนรินทร์ จิรชีวิวงศ์. (2566); ญาณิศา นวลแก้ว. (2567); จุติยา จันทา. (2567); วนัสนันท์ สลีอ่อน. (2567); เทิดศักดิ์ ฌ สงขลา. (2567); Cascio. (2020); Nataliia. (2023); Kozłowski. (2024)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกตระหองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มีลักษณะเป็นตารางแจกแจงความถี่ซึ่งจัดระเบียบข้อมูลจากหลายแหล่งทั้งแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาส่วนร่วมหรือองค์ประกอบที่ซ้ำกัน เพื่อลดจำนวนตัวแปรและสรุปโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.3.1 ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

1.1.3.2 สังเกตแนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

1.1.3.3 เสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเกตแนวความคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มาสรุปโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด แล้วนำผลที่ได้จากการสังเกตระหองค์ประกอบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่อไป

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการสังเกตระหองค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

1.2.1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้มีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารโรงเรียนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568)

5 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด บทควมวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง มากำหนดนิยามศัพท์ พฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อสร้างแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

2) ผู้วิจัยนำแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอนั้นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3) นำแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ

ปริญญาเอกทางการศึกษาและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item Objective Congruence : IOC)

4) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความสอดคล้องของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) คัดเลือกเฉพาะพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่า IOC = .50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า พฤติกรรมบ่งชี้นั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์และองค์ประกอบ โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

0 หมายถึง ไม่แน่ใจพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

-1 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้ไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

จากการประเมินพบว่า แบบประเมินมีค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

1.2.3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.3.2 นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณา ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

1.2.3.3 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามตามที่นัดหมายไว้ และรวบรวม
ผลการตอบแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการ ดังนี้

1.2.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.51

1.2.4.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World ให้สมบูรณ์

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.2.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

1.2.5.2 สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ทั้งหมด 255 โรงเรียน จำนวน 2,406 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 235 คน และครู จำนวน 2,171 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 335 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and and Morgan (1970, p.608; อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วสต์, 2568) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multtli Stage Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

2.1.2.1 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากโรงเรียนในแต่ละอำเภอ ใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ดังนั้น จะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 77 โรงเรียน ดังนี้

- 1) อำเภอเจริญศิลป์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 โรงเรียน จาก 27 โรงเรียน
- 2) อำเภอนิคมน้ำอูน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 โรงเรียน จาก 8 โรงเรียน
- 3) อำเภอพรรณานิคม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 โรงเรียน จาก 54 โรงเรียน

- 4) อำเภอพังโคน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 โรงเรียน จาก
29 โรงเรียน
- 5) อำเภวาริชภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 โรงเรียน จาก
27 โรงเรียน
- 6) อำเภอสว่างแดนดิน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 26 โรงเรียน จาก
88 โรงเรียน
- 7) อำเภอส่องดาว ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 โรงเรียน จาก
22 โรงเรียน

2.1.2.2 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจากทุกโรงเรียนในข้อ 2.1.2.1 ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน
77 คน

2.1.2.3 กลุ่มตัวอย่างครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก ใช้
เกณฑ์ร้อยละ 23 ของครูในแต่ละโรงเรียนตามข้อ 2.1.2.1 ซึ่งจะได้จำนวนครูที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 258 คน ปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู					
	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อำเภอเจริญศิลป์						
1. อนุบาลเจริญศิลป์	1	27	28	1	6	7
2. บ้านนาสีนวล	1	29	30	1	7	8
3. บ้านหนองทุ่มหนองโจด	1	11	12	1	3	4
4. บ้านโคกศิลา	1	16	17	1	4	5
5. บ้านดงบัง(คุรุราษฎร์อุทิศ)	1	16	17	1	4	5
6. บ้านดงบาก	1	11	12	1	3	4
7. บ้านเหล่าบ้านถ่อน	1	16	17	1	4	5

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู					
	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
8. บ้านหนองแปน	1	11	12	1	3	4
อำเภอเนินขาม						
9. บ้านห้วยเหล็กไฟ	1	16	17	1	4	5
10. บ้านสุวรรณคาม	1	11	12	1	3	4
อำเภอพรรณานิคม						
11. อนุบาลพรรณานิคม	1	27	28	1	6	7
12. บ้านสูงเนินสามัคคี	1	21	22	1	5	6
13. บ้านวังยาง(วังยางวิทยานุกูล)	1	14	15	1	3	4
อำเภอพรรณานิคม						
14. บ้านปึง	1	14	15	1	3	4
15. ไทยรัฐวิทยา62(บ้านนาหัวบ่อบัวหนองเม็ก)	1	14	15	1	3	4
16. บ้านเชิงชุม	1	14	15	1	3	4
17. บ้านไร่บ้านไฮ้	1	14	15	1	3	4
18. บ้านคำข่า	1	16	17	1	4	5
19. บ้านคำแหว	1	16	17	1	4	5
20. บ้านอุนดง	1	14	15	1	3	4
21. บ้านผักคำภู	1	14	15	1	3	4
22. ชุมชนบ้านนาดีหนองไผ่	1	16	17	1	4	5
23. ชุมชนบ้านบดมาดพอกน้อย	1	14	15	1	3	4
24. บ้านบัว(สระพังวิทยา)	1	11	12	1	3	4
25. บ้านโนนทรายคำ	1	14	15	1	3	4
26. บ้านตาลเลียน	1	14	15	1	3	4

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู					
	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อำเภอพังโคน						
27. บ้านพังโคน(จำปาสักคัศิทยา)	1	42	43	1	10	11
28. บ้านหนองบัว	1	13	14	1	3	4
29. ชุมชนดงม่วงไข่	1	14	15	1	3	4
30. บ้านผ้าขาวโพนแพง	1	11	12	1	3	4
31. บ้านไฮหย่อง(ภูเงินประชาชนกุล)	1	17	18	1	4	5
32. บ้านแร่	1	14	15	1	3	4
33. บ้านต้นผึ้ง	1	17	18	1	4	5
34. บ้านนาถ่อน	1	10	11	1	2	3
35. ชุมชนบ้านฝ้างแดง	1	10	11	1	2	3
อำเภอวาริชภูมิ						
36.บ้านค้อเขียวพิทยภูมิ	1	14	15	1	3	4
37. บ้านคำบ่อ	1	10	11	1	2	3
38. บ้านห้วยบาง	1	10	11	1	2	3
39. บ้านไฮปลาไหล	1	10	11	1	2	3
40. บ้านจั่วพังฮอหนองท่ม	1	10	11	1	2	3
41. บ้านดงคำโพธิ์	1	14	15	1	3	4
42. บ้านจำปาศิรินาฏร์	1	10	11	1	2	3
43. บ้านหนองลาดวิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
44. บ้านกุดตะกาบ	1	16	17	1	4	5

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู					
	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อำเภอสว่างแดนดิน						
45. อนุบาลสว่างแดนดิน	1	37	38	1	9	10
46. บ้านหนองหนองพะเนาว์ มิตรภาพที่126	1	51	52	1	12	13
47. บ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์	1	16	17	1	4	5
48. บ้านหนองทุ่ม(พุทธานุเคราะห์)	1	18	19	1	4	5
49. บ้านดงสวรรค์(คุรุราษฎร์รังสรรค์)	1	10	11	1	2	3
50. บ้านหนองซาด	1	10	11	1	2	3
51. บ้านหวาย	1	6	7	1	1	2
52. บ้านคำชนดงต้อง	1	9	10	1	2	3
53. บ้านดอนเชียงยืน	1	9	10	1	2	3
54. บ้านหนองหว่า	1	4	5	1	1	2
55. บ้านคำเม็ก(พัฒนะบำรุง)	1	3	4	1	1	2
56. หนองหลวงวิทยานุกูล	1	17	18	1	4	5
57. บ้านคำสะอาด	1	17	18	1	4	5
58.บ้านขาม(ขามเขตวิทยาคาร)	1	14	15	1	3	4
59. ชุมชนบงเหนือ	1	10	11	1	2	3
60. บ้านแวง	1	10	11	1	2	3
61. บ้านตาลโกน	1	14	15	1	3	4
62. บ้านเล้า(ประจักษ์นคราห์)	1	10	11	1	2	3
63. บ้านทรายมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา	1	17	18	1	4	5
64. บ้านเตาไหสร้างแก้ว	1	7	8	1	2	3
65.บ้านโพน(เกาะแก้ววิทยา)	1	14	15	1	3	4
66. บ้านถ่อน(คุรุราษฎร์สามัคคี)	1	17	18	1	4	5

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู					
	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
67. บ้านหนองตาล	1	5	6	1	1	2
68. บ้านทุ่งปลากัด	1	6	7	1	1	2
69. บ้านปึงโน	1	16	17	1	4	5
70. บ้านหนามแท่ง	1	10	11	1	2	3
อำเภอสองดาว						
71. จงกลกิตติขจรวิทยา	1	13	14	1	3	4
72. หนองไสพรเจริญวิทยา	1	14	15	1	3	4
73. อุดมสังวรวิทยา	1	16	17	1	4	5
74. บ้านชัยชนะ	1	14	15	1	3	4
75. ชุมชนบ้านท่าศิลา	1	14	15	1	3	4
76. บ้านสีสุกห้วยโมง	1	16	17	1	4	5
77. บ้านภูตะคาม	1	14	15	1	3	4
รวม	77	1,125	1,202	77	258	335

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANl World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่สร้างและพัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัวแปรและองค์ประกอบตามแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANi World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual Response Format) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert five's rating scale) และวารี เพ็งสวัสดิ์ (2568) ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง สภาพสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANi World อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANi World อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพสภาพที่เป็นจริงสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANi World อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANi World อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANi World อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (open-ended question)

2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด บทความวิชาการ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANi World ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.2.2 ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANi World ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.2.3 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item Objective Congruence : IOC) ประกอบด้วย

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารโรงเรียนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ศึกษานิเทศก์ ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ครู มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.2.2.4 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความสอดคล้องของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC = .50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่มุ่งวัด โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

2.2.2.5 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ ตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบรายข้อและนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงเชี่ยวชาญมาวิเคราะห์

เนื้อหา คัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ นิยามศัพท์องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.60–1.00

2.2.2.6 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำ
แบบสอบถามฉบับร่าง

2.2.2.7 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร
โรงเรียนและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน
20 คน และครู จำนวน 20 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของ
แบบสอบถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง
คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total correlation) และการวิเคราะห์ค่าสัมพัทธ์ราย
ข้อแบบสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation
coefficient) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์,
2568) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้านสภาพที่เป็นจริง มีค่าอำนาจจำแนก
ระหว่าง 0.27–0.89 และด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.28–0.89

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และจำแนก
ตามแบบสอบถามแต่ละด้านของตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha
Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป
(วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านสภาพที่เป็นจริง มีค่าความ
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

2.2.2.8 นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากตอนที่ 3 ของ
แบบสอบถามมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อพัฒนาแบบสอบถามให้สมบูรณ์

2.2.2.9 คัดข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด เสนออาจารย์ที่
ปริญญาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา คณาจารย์และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการตอบแบบสอบถาม

2.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งในระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (AMSS++) และรูปแบบออนไลน์ Google Form พร้อมทั้งระบุเวลาให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์

2.3.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป และหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามทางโทรศัพท์ เพื่อให้ได้แบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 335 ฉบับ ได้รับคืนมา 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.3.4 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการ ดังนี้

2.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่และร้อยละ

2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (วารุ เพ็งสวัสดิ์, 2568) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น
ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น
ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น
ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของ
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของ
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.3 จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง
และสภาพที่ควรจะเป็น มาคำนวณค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบ
ปรับปรุง เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช, 2562) ด้วยสูตร $(PNI_{modified}) =$
 $(I - D) / D$ ดังนี้

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

2.4.4 นำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
เพื่อใช้ประกอบการประเมินสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ให้สมบูรณ์

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.5.3 สถิติที่ใช้ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ได้แก่ ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกเฉพาะเจาะจงตามที่กำหนด ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารโรงเรียนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษามีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น ภายใต้กรอบแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual Response Format) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน (วโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) เป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (open-ended question)

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

3.2.2.1 เลือกองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World ที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงกว่าภาพรวมมาสร้างแบบสอบถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2.2.2 ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แหล่งข้อมูลในการวิจัยขั้นนี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา รายงาน วิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3.2.2.3 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World ของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2.2.4 นำร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

3.2.2.5 แก้ไขและปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.2.6 จัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำไปใช้ต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ขออนุญาตขอพระราชทานจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.3.2 จัดส่งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า

3.3.3 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่และร้อยละ

3.4.2 วิเคราะห์ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (วารุ เฟ่งสวัสดิ์, 2568) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้สูงสุดในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANi World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3.4.3 วิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANi World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

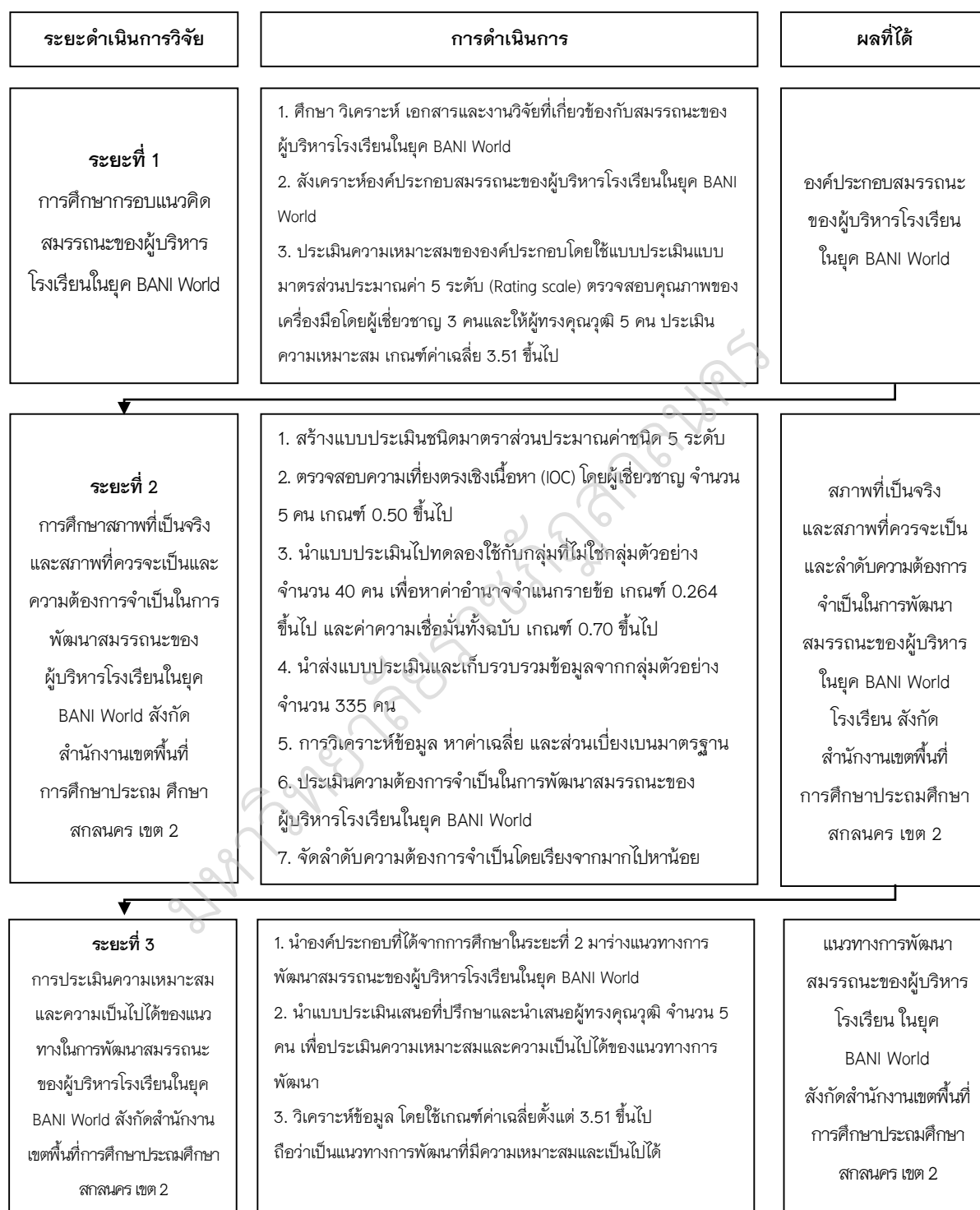
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANi World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการดำเนินการทั้ง 3 ระยะข้างต้น สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 4 ขั้นตอนการวิจัย

ระยะเวลาของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิด สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World	1. สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะในยุศ BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน จากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง	1. เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง	1. รวบรวมรายละเอียดจากแหล่งข้อมูล จำนวน 10 แหล่ง 2. คัดสรรองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปมาใช้เป็นองค์ประกอบ	ม.ค. – พ.ค. 2568	องค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียน ใน ยุศ BANI World จำนวน 6 องค์ประกอบ
	2. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยประเมิน ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์ องค์ประกอบ	2. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน	3. ประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรม บ่งชี้กับนิยามศัพท์และองค์ประกอบ (IOC) เกณฑ์ 0.50 ขึ้น		
	3. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)	3. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	4. การประเมินความเหมาะสมใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป		
ระยะที่ 2 การประเมินสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นและการประเมิน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	1. สร้างเครื่องมือในการวิจัย 2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ/ทดลองใช้	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2. ผู้บริหารและครู จำนวน 40 คน	1. หาค่า IOC 0.50 ขึ้นไป 2. หาค่าอำนาจจำแนก รายข้อ เกณฑ์ 0.26 ขึ้น 3. หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เกณฑ์ 0.70 ขึ้น	มิ.ย. – ก.ย. 2568	ทราบสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น และได้ลำดับความ ต้องการจำเป็นในการ พัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน ในยุศ BANI World สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
	3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครู จำนวน 335 คน	3. ผู้บริหารและครู จำนวน 335 คน	4. การหาร้อยละ (Percentage) 5. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)		
	4. ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะในยุศ BANI World ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	4. ข้อมูลจากผู้บริหาร และครู จำนวน 335 คน	6. วิเคราะห์โดยใช้วิธี Modified Priority Need Index (PNI _{modified})		
	5. จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified Priority Need Index (PNI _{modified})				
ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุศ BANI World	1. จัดทำแบบประเมินแนวทางการพัฒนาแล้วนำไปให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประเมิน 2. การเขียนรายงานการวิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. ค่าเฉลี่ย (Mean) 2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ต.ค. 2568 – ม.ค. 2569	แนวทางการพัฒนา สมรรถนะในยุศ BANI World

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษารอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
PNI _{modified}	แทน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index)
I	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

- D แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุค BANl World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษารอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนใน

ยุค BANl World

การศึกษารอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANl World ในครั้งนี้ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ได้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANl World จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การมีสัญชาตญาณ การปรับตัว ความเห็นอกเห็นใจ การสร้างความโปร่งใส และการมีสติ จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANl World

ที่	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในยุค BANl World	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
2	การมีสัญชาตญาณ	4.73	0.12	มากที่สุด
3	การปรับตัว	5.00	0.00	มากที่สุด
4	ความเห็นอกเห็นใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
5	การสร้างความโปร่งใส	4.70	0.12	มากที่สุด
6	การมีสติ	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม		4.91	0.15	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANl World โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) การปรับตัว ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ความเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 5.00$, S.D.

= 0.00) การมีสติ ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) การมีสัญชาตญาณ ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.12) และการสร้างความโปร่งใส ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.12) ตามลำดับ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้เป็นรายองค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 6 การประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

ที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World	ค่าสถิติ		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{x}$	S.D.	
1. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ				
1.1	ฟื้นตัวจากความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างรวดเร็ว	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2	ปรับตัวเมื่อเผชิญกับความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3	เอาชนะความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4	กลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้นได้หลังจากผ่านเหตุการณ์ที่กระทบต่อจิตใจหรือชีวิต	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย		5.00	0.00	มากที่สุด
2. การมีสัญชาตญาณ				
2.1	มีความรู้ที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ หรือ การสั่งสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2	มีความรู้สึกที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน	4.60	0.55	มากที่สุด
2.3	ตัดสินใจได้ทันที โดยไม่ต้องผ่านการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.73	0.12	มากที่สุด
3. การปรับตัว				
3.1	เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือ ความต้องการใหม่ ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2	เปลี่ยนแปลงความคิดเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือ ความต้องการใหม่ ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3	ดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือ ความต้องการใหม่ ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4	มีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุข และความสมดุลในชีวิต	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย		5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
4. ความเห็นอกเห็นใจ				
4.1	ตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2	เข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3	ตอบสนองต่อบุคคลที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย		5.00	0.00	มากที่สุด
5. การสร้างความโปร่งใส				
5.1	เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2	ดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3	ตรวจสอบการดำเนินงานได้	4.60	0.55	มากที่สุด
5.4	เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.70	0.12	มากที่สุด
6. การมีสติ				
6.1	ระลึกอยู่กับปัจจุบันขณะโดยไม่ตีความหรือให้คุณค่าใด ๆ กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2	ดำรงอยู่ซึ่งความไม่พลอในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
6.3	ใช้ชีวิตอยู่อย่างไม่เลื่อนลอยไร้เป้าหมาย	5.00	0.00	มากที่สุด
6.4	ใช้ชีวิตอยู่ด้วยความไม่ประมาท	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย		5.00	0.00	มากที่สุด
รวม		4.91	0.15	มากที่สุด

จากตาราง 6 การประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรมบ่งชี้พบว่าทุกพฤติกรรมบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.60 – 5.00)

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของ
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANl World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANl World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บแบบสอบถามและนำมาตรวจสอบ
ความถูกต้องครบถ้วน โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	77	22.99
ครู	258	77.01
รวม	335	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	194	57.91
ปริญญาโท	138	41.19
ปริญญาเอก	3	0.90
รวม	335	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-5 ปี	58	17.31
6-10 ปี	62	18.51
11-15 ปี	82	24.48
16-20 ปี	72	21.49
21 ปีขึ้นไป	61	18.21
รวม	335	100.00

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 77.01 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 57.91 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.48

2.2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

จากการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 8-14

ตาราง 8 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในยุค BANI World	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	4.01	0.96	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด
2. การมีสัญชาตญาณ	4.07	0.98	มาก	4.85	0.37	มากที่สุด
3. การปรับตัว	4.01	0.94	มาก	4.95	0.39	มากที่สุด
4. ความเห็นอกเห็นใจ	3.23	0.86	ปานกลาง	4.87	0.37	มากที่สุด
5. การสร้างความโปร่งใส	4.32	0.73	มาก	4.54	0.40	มากที่สุด
6. การมีสติ	4.02	0.94	มาก	4.22	0.40	มาก
รวม	3.94	0.96	มาก	4.71	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 8 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบการสร้างความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.73) องค์ประกอบการมีสัญชาตญาณ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.98) องค์ประกอบการมีสติ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.94) องค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.96) องค์ประกอบการปรับตัว ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.94) และองค์ประกอบความเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ย

จากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบการปรับตัว ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.39) องค์ประกอบ
ความเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.37) องค์ประกอบการมีสัญชาตญาณ ($\bar{X} = 4.85$,
S.D. = 0.37) องค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.40) องค์ประกอบ
การสร้างความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.40) และองค์ประกอบการมีสติ ($\bar{X} = 4.22$,
S.D. = 0.40) ตามลำดับ

ตาราง 9 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1) ผู้บริหารสามารถปรับสภาพจิตใจให้กลับ มาสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ภายหลัง เผชิญสถานการณ์วิกฤตหรือเหตุการณ์ไม่พึง ประสงค์	3.94	1.00	มาก	4.76	0.45	มากที่สุด
2) ผู้บริหารสามารถจัดการกับความเครียด และความกดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อ เกิดปัญหาหรือความท้าทายในการบริหาร จัดการโรงเรียน	4.00	1.00	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
3) ผู้บริหารสามารถกลับมาใช้ชีวิตและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว หลังจากการ ประสบกับความล้มเหลวหรือความผิดหวังใน ภารกิจการบริหารโรงเรียน	4.00	0.89	มาก	4.79	0.43	มากที่สุด
4) ผู้บริหารสามารถรักษาความมั่นคงทาง อารมณ์และดำเนินบทบาทผู้นำได้อย่างต่อ เนื่อง แม้จะเผชิญกับความไม่แน่นอนหรือการ เปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด	3.99	0.97	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
5) ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทและ วิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาด คิดหรือความผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.95	มาก	4.77	0.47	มากที่สุด
6) ผู้บริหารสามารถปรับมุมมองและทัศนคติ ต่อปัญหาหรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อค้นหา วิธีการแก้ไขหรือทางออกใหม่ ๆ ได้	3.97	0.93	มาก	4.79	0.43	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
7) ผู้บริหารสามารถยืดหยุ่นในการดำเนินงานเมื่อข้อมูลหรือสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน	4.01	1.01	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
8) ผู้บริหารสามารถยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	3.96	0.93	มาก	4.76	0.47	มากที่สุด
9) ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ซับซ้อนในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.12	0.91	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
10) ผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความท้าทายและแสวงหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อเอาชนะสถานการณ์วิกฤต	4.08	0.91	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
11) ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการพัฒนาโรงเรียนหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้สำเร็จ	4.08	0.97	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
12) ผู้บริหารสามารถระดมทรัพยากรและสร้างความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและเอาชนะความยากลำบากของโรงเรียน	4.07	0.96	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
13) ผู้บริหารสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ให้กลับมามั่นคงและพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเหตุ การณ์วิกฤตที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง	3.95	0.91	มาก	4.78	0.44	มากที่สุด
14) ผู้บริหารสามารถนำประสบการณ์จากความยากลำบากมาใช้เป็นบทเรียนเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางจิตใจและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น	4.04	1.01	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
15) ผู้บริหารสามารถรักษาประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย	4.10	0.95	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
16) ผู้บริหารสามารถกลับมาสร้างแรงบันดาลใจและเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ภายหลังการผ่านพ้นวิกฤต	4.08	0.96	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
17) ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนผ่านจากสถานการณ์วิกฤตไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการนำบทเรียนมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหารจัดการในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม	3.88	0.95	มาก	4.70	0.50	มากที่สุด
รวม	4.01	0.96	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 9 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ซับซ้อนในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนผ่านจากสถานการณ์วิกฤตไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยการนำบทเรียนมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหารจัดการในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.95)

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถกลับมาสร้างแรงบันดาลใจและเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ภายหลังการผ่านพ้นวิกฤต ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.34) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนผ่านจากสถานการณ์วิกฤตไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยการนำ

บทเรียนมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหารจัดการในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.50)

ตาราง 10 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหาร

โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 2 ด้านการมีสัญญาตญาณ

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการมีสัญญาตญาณ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1) ผู้บริหารสามารถเข้าใจสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วนหรือผ่านการศึกษามาโดยตรง	4.06	0.93	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
2) ผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวโน้มหรือผลลัพธ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ โดยอาศัยความเข้าใจที่เกิดขึ้นจากภายใน	4.05	0.96	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
3) ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ของบุคลากรหรือนักเรียนได้ โดยไม่จำเป็นต้องผ่านการประเมินอย่างเป็นทางการ	4.10	0.95	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
4) ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือเหตุการณ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภาพรวมของปัญหาได้อย่างมีนัยสำคัญ	4.06	1.03	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
5) ผู้บริหารสามารถเข้าถึงภูมิปัญญาหรือความรู้ในใจของตนเอง เพื่อใช้ในการทำความเข้าใจบริบทที่ซับซ้อนของโรงเรียน	4.10	0.96	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
6) ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงสัญญาณเตือนเกี่ยวกับปัญหาหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างฉับพลัน	4.12	0.94	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด
7) ผู้บริหารมีความสามารถในการสัมผัสได้ถึงบรรยากาศหรืออารมณ์โดยรวมของบุคลากรและนักเรียนได้อย่างลึกซึ้ง	4.09	0.96	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด
8) ผู้บริหารมีความรู้สึกเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง แม้จะยังไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์มารองรับอย่างสมบูรณ์	4.14	0.92	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
9) ผู้บริหารรู้สึกได้ถึงการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่อาจบ่งบอกถึงปัญหาใหญ่ในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว	4.20	0.95	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World ด้านการมีสัญชาตญาณ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10) ผู้บริหารมีความรู้สึกถูกกระตุ้นจากภายในให้ดำเนินการบางสิ่งบางอย่าง เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนได้อย่างทันท่วงที่	4.01	1.02	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
11) ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและเด็ดขาดในสถานการณ์เร่งด่วน โดยอาศัยสัญชาตญาณและความเข้าใจที่เกิดขึ้นเอง	4.01	1.01	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
12) ผู้บริหารสามารถเลือกแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมได้ทันที แม้จะไม่มีข้อมูลทั้งหมดหรือเวลาในการวิเคราะห์อย่างละเอียด	4.04	1.00	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
13) ผู้บริหารมีความมั่นใจในการตัดสินใจที่มาจากความรู้สึกแรกเมื่อเผชิญกับทางเลือกที่หลากหลายและซับซ้อน	4.07	0.95	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
14) ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันได้อย่างทันท่วงที่ โดยใช้การตัดสินใจที่รวดเร็วและตรงประเด็น	4.02	1.04	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
15) ผู้บริหารสามารถนำการตัดสินใจจากสัญชาตญาณไปปฏิบัติได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ แม้จะยังไม่สามารถอธิบายเหตุผลทั้งหมดได้ในทันที	4.03	1.01	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด
รวม	4.07	0.98	มาก	4.85	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 10 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบด้านการมีสัญชาตญาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารรู้สึกได้ถึงการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่อาจบ่งบอกถึงปัญหาใหญ่ในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและเด็ดขาดในสถานการณ์เร่งด่วน โดยอาศัยสัญชาตญาณและความเข้าใจที่เกิดขึ้นเอง ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 1.01)

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบด้านการมี
 สัญชาตญาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็น
 รายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถ
 เข้าใจสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องได้รับข้อมูลอย่าง
 ครบถ้วนหรือผ่านการศึกษามาโดยตรง ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.34) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
 ที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถนำการตัดสินใจจากสัญชาตญาณไปปฏิบัติได้อย่างมั่นใจและมี
 ประสิทธิภาพ แม้จะยังไม่สามารถอธิบายเหตุผลทั้งหมดได้ในทันที ($\bar{X} = 4.81$, S.D. =
 0.40)

ตาราง 11 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหาร
 โรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ด้านการปรับตัว

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World ด้านการปรับตัว	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1) ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการ บริหารจัดการให้สอดคล้องกับความท้าทาย หรือนโยบายใหม่ที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา	4.04	1.01	มาก	4.97	0.16	มากที่สุด
2) ผู้บริหารสามารถปรับวิธีสื่อสารและสร้าง ปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป	4.00	1.00	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด
3) ผู้บริหารสามารถนำเสนอหรือปรับใช้แนว ปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีหรือสังคมในโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.00	0.89	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
4) ผู้บริหารสามารถปรับพฤติกรรมการเรียนรู้ ของตนเอง เพื่อให้เท่าทันองค์ความรู้และ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร สถานศึกษา	3.99	0.97	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
5) ผู้บริหารสามารถเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และ ทบทวนสมมติฐานเดิมเมื่อเผชิญกับข้อมูลหรือ สถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย	4.01	1.01	มาก	4.96	0.21	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการปรับตัว	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6) ผู้บริหารสามารถรับมือมองต่อปัญหาและอุปสรรค โดยมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	3.97	0.93	มาก	4.97	0.16	มากที่สุด
7) ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีคิดจากเชิงรับเป็นเชิงรุก เพื่อคาดการณ์และเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	3.95	0.91	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
8) ผู้บริหารสามารถลดอคติและความยึดติดในแนวทางเดิม ๆ เพื่อให้สามารถพิจารณาทางเลือกใหม่ ๆ ได้อย่างเป็นกลาง	3.96	0.93	มาก	4.96	0.21	มากที่สุด
9) ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการทำงานและเวลาส่วนตัวให้สมดุล เพื่อรองรับภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในภาวะวิกฤต	3.88	0.95	มาก	4.95	0.23	มากที่สุด
10) ผู้บริหารสามารถจัดการกับความไม่แน่นอนและความคลุมเครือที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน	4.08	0.91	มาก	4.97	0.17	มากที่สุด
11) ผู้บริหารสามารถสร้างสมดุลระหว่างการตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนกับการวางแผนระยะยาว เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.97	มาก	4.97	0.16	มากที่สุด
12) ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับมือกับความท้าทาย	3.92	0.95	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
13) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	4.12	0.91	มาก	4.97	0.16	มากที่สุด
14) ผู้บริหารสามารถรักษาสุขภาพกายและใจให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพื่อรองรับความกดดันและสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันในการบริหารโรงเรียน	3.94	0.99	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการปรับตัว	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
15) ผู้บริหารสามารถสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานได้ แม้จะเผชิญกับความท้าทายหรือข้อจำกัดต่าง ๆ	4.10	0.95	มาก	4.97	0.16	มากที่สุด
16) ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.08	0.96	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
17) ผู้บริหารสามารถค้นหาและรักษาแรงจูงใจในการทำงานและชีวิต เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง	4.07	0.96	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
18) ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เชื้อต่อการสร้างความสุขและความสมดุลของบุคลากรในโรงเรียน	4.03	0.60	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
รวม	4.01	0.94	มาก	4.95	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 11 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบด้านการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการทำงานและเวลาส่วนตัวให้สมดุล เพื่อรองรับภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในภาวะวิกฤต ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.95)

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบด้านการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถปรับวิธีสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.18) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร

สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อต่อการสร้างความสุขและความสมดุลของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37)

ตาราง 12 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเห็นอกเห็นใจ

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความเห็นอกเห็นใจ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1) ผู้บริหารสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร นักเรียน หรือผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว	3.12	0.83	ปานกลาง	4.93	0.26	มากที่สุด
2) ผู้บริหารสามารถตระหนักถึงความหลากหลายทางอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลที่แตกต่างกันในบริบทของโรงเรียน	3.15	0.84	ปานกลาง	4.80	0.40	มากที่สุด
3) ผู้บริหารสามารถสัมผัสได้ถึงความกังวล ความสุข หรือความท้าทายที่บุคลากรหรือนักเรียนกำลังเผชิญอยู่ได้	3.33	0.83	ปานกลาง	4.84	0.37	มากที่สุด
4) ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงบรรยากาศทางอารมณ์โดยรวมของโรงเรียน หรือของกลุ่มบุคคลได้อย่างชัดเจน	3.18	0.84	ปานกลาง	4.93	0.26	มากที่สุด
5) ผู้บริหารสามารถเข้าใจสัญญาณที่บ่งบอกถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้	3.26	0.77	ปานกลาง	4.86	0.35	มากที่สุด
6) ผู้บริหารสามารถเข้าใจสาเหตุและที่มาของความรู้สึกที่บุคลากรหรือนักเรียนแสดง ออกเมื่อเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะหน้า	3.22	0.93	ปานกลาง	4.84	0.37	มากที่สุด
7) ผู้บริหารสามารถมองจากมุมมองของผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจความคิดและเหตุผลเบื้องหลังการกระทำหรืออารมณ์ของบุคลากร	3.14	0.77	ปานกลาง	4.91	0.30	มากที่สุด
8) ผู้บริหารสามารถรับฟังอย่างตั้งใจและไม่ตัดสิน เพื่อให้เข้าใจถึงประสบการณ์และความรู้สึกของบุคคลที่กำลังประสบปัญหา	3.21	0.88	ปานกลาง	4.89	0.32	มากที่สุด
9) ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ผลกระทบทางอารมณ์ของนโยบายหรือการตัดสินใจที่มีต่อบุคลากรและนักเรียนได้	3.27	0.90	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความเห็นอกเห็นใจ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10) ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงกับความรู้สึก ของผู้อื่นได้ แม้ตนเองจะไม่เคยมีประสบการณ์ ร่วมในสถานการณ์นั้น ๆ มาก่อน	3.17	0.81	ปานกลาง	4.88	0.33	มากที่สุด
11) ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงความเข้าใจ และการยอมรับในความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่าง เหมาะสมและจริงใจ	3.43	0.83	ปานกลาง	4.87	0.33	มากที่สุด
12) ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำหรือการ สนับสนุนที่ตรงกับความต้องการทางอารมณ์ และสถานการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.12	0.81	ปานกลาง	4.85	0.36	มากที่สุด
13) ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการสื่อสารและ ท่าทีของตนเอง เพื่อให้ผู้อื่นรู้สึกผ่อนคลายและ กล้าที่จะเปิดเผยความรู้สึกหรือปัญหา	3.36	0.85	ปานกลาง	4.87	0.34	มากที่สุด
14) ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่ ปลอดภัยและเป็นกันเอง เพื่อให้บุคลากรและ นักเรียนกล้าที่จะขอความช่วยเหลือหรือระบาย ความรู้สึก	3.16	0.85	ปานกลาง	4.88	0.33	มากที่สุด
15) ผู้บริหารสามารถดำเนินการช่วยเหลือหรือ ส่งต่อความช่วยเหลือที่จำเป็นให้กับบุคลากร หรือนักเรียนที่กำลังเผชิญกับความยากลำบาก หรือวิกฤตการณ์ได้อย่างทันทั่วทั้งที่	3.30	0.83	ปานกลาง	4.86	0.35	มากที่สุด
รวม	3.23	0.86	ปานกลาง	4.87	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 12 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์กรประกอบด้านความเห็นอกเห็นใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงความเข้าใจและการยอมรับในความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและจริงใจ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนที่ตรงกับความต้องการทางอารมณ์และสถานการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.81)

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบด้านความเห็นอกเห็นใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร นักเรียน หรือผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.26) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถตระหนักถึงความหลากหลายทางอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลที่แตกต่างกันในบริบทของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40)

ตาราง 13 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างความโปร่งใส

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World ด้านการสร้างความโปร่งใส	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1) ผู้บริหารสามารถเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของโรงเรียน เช่นงบประมาณ ผลการดำเนินงาน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.15	0.56	มาก	4.76	0.47	มากที่สุด
2) ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน ไม่บิดเบือนหรือปกปิดข้อเท็จจริง แม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย	4.60	0.50	มากที่สุด	4.82	0.40	มากที่สุด
3) ผู้บริหารสามารถสื่อสารเหตุผลและที่มาของการตัดสินใจที่สำคัญ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับจากบุคลากรและผู้ปกครอง	4.18	0.84	มาก	4.27	0.91	มาก
4) ผู้บริหารสามารถจัดทำรายงานหรือเอกสารข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้ เพื่อส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส	4.61	0.52	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
5) ผู้บริหารสามารถกำหนดกระบวนการทำงานและขั้นตอนการตัดสินใจที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้	4.18	0.84	มาก	4.28	0.90	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการสร้างความปลอดภัย	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6) ผู้บริหารสามารถจัดทำระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนให้เป็นลายลักษณ์อักษรและเผยแพร่ให้รับทราบโดยทั่วกัน	4.60	0.52	มากที่สุด	4.75	0.51	มากที่สุด
7) ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากร เช่น งบประมาณบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	4.19	0.82	มาก	4.25	0.92	มาก
8) ผู้บริหารสามารถสร้างระบบการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องและเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.62	0.48	มากที่สุด	4.87	0.34	มากที่สุด
9) ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.85	มาก	4.22	0.88	มาก
10) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างโปร่งใส	4.66	0.48	มากที่สุด	4.80	0.39	มากที่สุด
11) ผู้บริหารสามารถเตรียมพร้อมสำหรับการถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีเอกสารหลักฐานที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	4.17	0.87	มาก	4.24	0.90	มาก
12) ผู้บริหารสามารถชี้แจงและตอบคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานเมื่อมีการร้องขอข้อมูลหรือการตรวจสอบได้อย่างชัดเจนและเป็นเหตุเป็นผล	4.63	0.50	มากที่สุด	4.79	0.47	มากที่สุด
13) ผู้บริหารสามารถสร้างกลไกการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและแก้ไข	3.96	0.95	มาก	4.30	0.87	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการสร้างความโปร่งใส	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
14) ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดหรือความบกพร่องที่ตรวจพบจากการตรวจสอบอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ	4.65	0.47	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
15) ผู้บริหารสามารถจัดให้มีช่องทางที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์โรงเรียน จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงานของโรงเรียน	4.00	0.72	มาก	4.42	0.80	มาก
16) ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและชัดเจน ในการนำเสนอข้อมูลเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนสามารถเข้าใจได้อย่างถูกต้อง	4.60	0.53	มากที่สุด	4.89	0.32	มากที่สุด
17) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกัน	3.82	0.74	มาก	4.03	0.98	มาก
18) ผู้บริหารสามารถจัดกิจกรรมหรือประชุมเพื่อชี้แจงข้อมูลและตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้สนใจทั่วไป	4.36	0.48	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
19) ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าข้อมูลที่เผยแพร่ นั้นมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันเสมอ	3.93	0.65	มาก	4.09	0.91	มาก
รวม	4.32	0.73	มาก	4.54	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 13 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์กรประกอบด้านการสร้างความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 4.66$, S.D. =

0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกัน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.74)

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบด้านการสร้างความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและชัดเจน ในการนำเสนอข้อมูลเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนสามารถเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกัน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.98)

ตาราง 14 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีสติ

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการมีสติ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1) ผู้บริหารสามารถจดจ่ออยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะโดยไม่ถูกรบกวนจากความคิดในอดีตหรืออนาคต	4.13	0.90	มาก	4.35	0.88	มาก
2) ผู้บริหารสามารถรับรู้ข้อมูลหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตรงหน้าได้อย่างเป็นกลาง โดยไม่นำอคติหรือความคิดเห็นส่วนตัวมาตัดสินทันที	4.03	0.98	มาก	4.08	0.91	มาก
3) ผู้บริหารสามารถเฝ้าสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองขณะปฏิบัติงาน โดยไม่เข้าไปปรุงแต่งหรือให้คุณค่าว่าดีหรือไม่ดี	4.11	0.78	มาก	4.30	0.90	มาก
4) ผู้บริหารสามารถแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็นหรือการตีความส่วนตัว เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน	4.02	1.00	มาก	4.06	0.95	มาก
5) ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คิดโต้แย้งหรือตัดสินในขณะนั้น	4.23	0.88	มาก	4.58	0.72	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการมีสติ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6) ผู้บริหารสามารถควบคุมสติและสมาธิในการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.06	0.90	มาก	4.09	0.91	มาก
7) ผู้บริหารสามารถคงความตั้งใจในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความรอบคอบและใส่ใจรายละเอียด	3.92	0.84	มาก	4.27	0.91	มาก
8) ผู้บริหารสามารถรับรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเองได้ทันทีที่เกิดขึ้น โดยไม่ปล่อยปละละเลย	4.10	0.89	มาก	4.11	0.92	มาก
9) ผู้บริหารระมัดระวังในการสื่อสารและการกระทำของตนเอง เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรหรือบรรยากาศในโรงเรียน	3.90	0.92	มาก	4.43	0.85	มาก
10) ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	3.87	0.93	มาก	4.10	0.94	มาก
11) ผู้บริหารสามารถทบทวนและปรับแผนการดำเนินงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ที่ตั้งไว้เสมอ	4.09	0.89	มาก	4.21	0.93	มาก
12) ผู้บริหารสามารถกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	3.91	0.67	มาก	4.09	0.95	มาก
13) ผู้บริหารสามารถวางแผนระยะยาวในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการเป็นผู้นำและบริหารโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ	4.19	0.84	มาก	4.26	0.90	มาก
14) ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ความเสี่ยงและเตรียมแผนรับมือสำหรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นกับโรงเรียนได้อย่างรอบคอบ	4.10	0.86	มาก	4.13	0.92	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World ด้านการมีสติ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
15) ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์อย่างรอบด้านก่อนการดำเนินงานที่อาจมีผลกระทบสำคัญต่อโรงเรียน	3.58	0.80	มาก	4.18	0.93	มาก
16) ผู้บริหารสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีตและนำมาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ	4.08	1.10	มาก	4.10	0.92	มาก
17) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยและความรอบคอบในการทำงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน	4.04	1.15	มาก	4.45	0.84	มาก
รวม	4.02	0.94	มาก	4.22	0.40	มาก

จากตาราง 14 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบด้านการมีสติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คิดโต้แย้งหรือตัดสินในขณะนั้น ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.88) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์อย่างรอบด้านก่อนการดำเนินงานที่อาจมีผลกระทบสำคัญต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.80)

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบด้านการมีสติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คิดโต้แย้งหรือตัดสินในขณะนั้น ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็นหรือการตีความส่วนตัว เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.95)

**ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศึกษาสกลนคร เขต 2**

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 มีรายละเอียด ดังตาราง 15-21

ตาราง 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม

พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในยุค BANI World	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
1. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	4.01	4.81	0.1995	3
2. การมีสัญชาตญาณ	4.07	4.85	0.1916	4
3. การปรับตัว	4.01	4.95	0.2344	2
4. ความเห็นอกเห็นใจ	3.23	4.87	0.5077	1
5. การสร้างความโปร่งใส	4.32	4.54	0.0509	5
6. การมีสติ	4.02	4.22	0.0498	6
รวม	3.94	4.71	0.1954	

จากตาราง 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการ
จำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าเท่ากับ 0.1954 โดยด้านที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับ
ความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความเห็นอกเห็นใจ
($PNI_{modified} = 0.5077$) รองลงมาคือ ด้านการปรับตัว ($PNI_{modified} = 0.2344$) และด้านความ
ยืดหยุ่นทางจิตใจ ($PNI_{modified} = 0.1995$) ตามลำดับ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการประเมินความ
ต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นรายด้าน ดังนี้

ตาราง 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNImodified	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารสามารถปรับสภาพจิตใจให้กลับ มาสู่ สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเผชิญ สถานการณ์วิกฤตหรือเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์	3.94	4.76	0.2081	6
2) ผู้บริหารสามารถจัดการกับความเครียดและความ กดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดปัญหาหรือ ความท้าทายในการบริหารจัดการโรงเรียน	4.00	4.84	0.2100	4
3) ผู้บริหารสามารถกลับมาใช้ชีวิตและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว หลังจากการประสบกับ ความล้มเหลวหรือความผิดหวังในการกิจการบริหาร โรงเรียน	4.00	4.79	0.1975	11
4) ผู้บริหารสามารถรักษาความมั่นคงทางอารมณ์และ ดำเนินบทบาทผู้นำได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะเผชิญกับ ความไม่แน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด	3.99	4.79	0.2005	10
5) ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการ ทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาด คัดหรือความ ผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	4.77	0.2168	1
6) ผู้บริหารสามารถปรับมุมมองและทัศนคติต่อ ปัญหาหรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อดันหาวิธีการ แก้ไขหรือทางออกใหม่ ๆ ได้	3.97	4.79	0.2065	7
7) ผู้บริหารสามารถยืดหยุ่นในการดำเนินงาน เมื่อ ข้อมูลหรือสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วและไม่แน่นอน	4.01	4.85	0.2095	5
8) ผู้บริหารสามารถยอมรับและปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้อย่าง รวดเร็ว โดยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ บริหารจัดการ	3.96	4.76	0.2020	9

ตาราง 16 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
9) ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ ซับซ้อนในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.12	4.85	0.1772	17
10) ผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับ ความท้าทายและแสวงหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อ เอาชนะสถานการณ์วิกฤต	4.08	4.84	0.1863	14
11) ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการ พัฒนาโรงเรียนหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้สำเร็จ	4.08	4.84	0.1863	15
12) ผู้บริหารสามารถระดมทรัพยากรและสร้างความ ร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการแก้ไข ปัญหาและเอาชนะความยากลำบากของโรงเรียน	4.07	4.86	0.1941	12
13) ผู้บริหารสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ให้ กลับมามั่นคงและพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างรวดเร็ว ภายหลังเหตุ การณ์วิกฤตที่ส่งผล กระทบอย่างรุนแรง	3.95	4.78	0.2101	3
14) ผู้บริหารสามารถนำประสบการณ์จากความ ยากลำบากมาใช้เป็นบทเรียนเพื่อเสริม สร้างความ แข็งแกร่งทางจิตใจและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น	4.04	4.86	0.2030	8
15) ผู้บริหารสามารถรักษาประสิทธิภาพในการบริหาร โรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะเผชิญกับสถานการณ์ ที่ท้าทาย	4.10	4.86	0.1854	16
16) ผู้บริหารสามารถกลับมาสร้างแรงบันดาลใจและ เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ก้าวไปข้างหน้าได้ อย่างมั่นคง ภายหลังการผ่านพ้นวิกฤต	4.08	4.87	0.1936	13
17) ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนผ่านจากสถานการณ์ วิกฤตไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการนำบทเรียนมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และระบบบริหารจัดการในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นอย่าง เป็นรูปธรรม	3.88	4.70	0.2113	2
รวม	4.01	4.81	0.1995	3

จากตาราง 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนครเขต 2 ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความ
ต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1995 ซึ่งข้อ
คำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงสุด 3 อันดับ
แรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่ไม่
คาด คิดหรือความผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.2168$) รองลงมา คือ
ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนผ่านจากสถานการณ์วิกฤตไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการนำ
บทเรียนมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหารจัดการในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นอย่าง
เป็นรูปธรรม ($PNI_{modified} = 0.2113$) และผู้บริหารสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ให้
กลับมามั่นคงและพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเหตุ การณ์วิกฤต
ที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง ($PNI_{modified} = 0.2101$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านการมีสุขภาพจิต

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการมีสุขภาพจิต	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารสามารถเข้าใจสถานการณ์หรือปัญหาที่ เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องได้รับข้อมูล อย่างครบถ้วนหรือผ่านการศึกษามาโดยตรง	4.06	4.87	0.1995	6
2) ผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวโน้มหรือผลลัพธ์ใน อนาคตได้อย่างแม่นยำ โดยอาศัยความเข้าใจที่เกิดขึ้น จากภายใน	4.05	4.87	0.2025	4
3) ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ของ บุคลากรหรือนักเรียนได้ โดยไม่จำเป็นต้องผ่านการ ประเมินอย่างเป็นทางการ	4.10	4.86	0.1854	10
4) ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือเหตุการณ์เพื่อ สร้างความเข้าใจในภาพรวมของปัญหาได้อย่างมี นัยสำคัญ	4.06	4.86	0.1970	7

ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการมีสัญชาตญาณ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PN _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
5) ผู้บริหารสามารถเข้าถึงภูมิปัญญาหรือความรู้ในใจ ของตนเอง เพื่อใช้ในการทำความเข้าใจบริบทที่ซับซ้อน ของโรงเรียน	4.10	4.85	0.1829	11
6) ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงสัญญาณเตือนเกี่ยวกับ ปัญหาหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่าง ฉับพลัน	4.12	4.85	0.1723	13
7) ผู้บริหารมีความสามารถในการสัมผัสได้ถึง บรรยากาศหรืออารมณ์โดยรวมของบุคลากรและ นักเรียนได้อย่างลึกซึ้ง	4.09	4.82	0.1785	12
8) ผู้บริหารมีความรู้สึกเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะยัง ไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์มารองรับอย่างสมบูรณ์	4.14	4.84	0.1691	14
9) ผู้บริหารรู้สึกได้ถึงการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ อาจบ่งบอกถึงปัญหาใหญ่ในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว	4.20	4.85	0.1548	15
10) ผู้บริหารมีความรู้สึกถูกกระตุ้นจากภายในให้ ดำเนินการบางสิ่งบางอย่าง เพื่อตอบสนองต่อ สถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนได้อย่างทันท่วงที	4.01	4.86	0.2120	1
11) ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและ เด็ดขาดในสถานการณ์เร่งด่วน โดยอาศัย สัญชาตญาณและความเข้าใจที่เกิดขึ้นเอง	4.01	4.84	0.2070	2
12) ผู้บริหารสามารถเลือกแนวทางแก้ปัญหาที่ เหมาะสมได้ทันที แม้จะไม่มีข้อมูลทั้งหมดหรือเวลาใน การวิเคราะห์อย่างละเอียด	4.04	4.85	0.2005	5
13) ผู้บริหารมีความมั่นใจในการตัดสินใจที่มาจาก ความรู้สึกแรกเมื่อเผชิญกับทางเลือกที่หลากหลาย และซับซ้อน	4.07	4.85	0.1916	9
14) ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่ คาดฝันได้อย่างทันท่วงที โดยใช้การตัดสินใจที่รวดเร็ว และตรงประเด็น	4.02	4.85	0.2065	3

ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World ด้านการมีสัญชาติญาณ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
15) ผู้บริหารสามารถนำการตัดสินใจจาก สัญชาติญาณไปปฏิบัติได้อย่างมั่นใจและมี ประสิทธิภาพ แม้จะยังไม่สามารถอธิบายเหตุผล ทั้งหมดได้ในทันที	4.03	4.81	0.1935	8
รวม	4.07	4.85	0.1916	4

จากตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านการมีสัญชาติญาณ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความ
ต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1916 ซึ่งข้อ
คำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงสุด 3 อันดับ
แรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้สึกถูกกระตุ้นจากภายในให้ดำเนินการบางสิ่งบางอย่าง เพื่อ
ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนได้อย่างทันท่วงที่ ($PNI_{modified} = 0.2120$) รองลงมา คือ
ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและเด็ดขาดในสถานการณ์เร่งด่วน โดยอาศัย
สัญชาติญาณและความเข้าใจที่เกิดขึ้นเอง ($PNI_{modified} = 0.2070$) และผู้บริหารสามารถ
ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันได้อย่างทันท่วงที่ โดยใช้การตัดสินใจที่รวดเร็วและ
ตรงประเด็น ($PNI_{modified} = 0.2065$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร

โรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านการปรับตัว

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World ด้านการปรับตัว	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร จัดการให้สอดคล้องกับความท้าทายหรือนโยบายใหม่ ที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา	4.04	4.97	0.2302	12
2) ผู้บริหารสามารถปรับวิธีสื่อสารและสร้าง ปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.00	4.97	0.2425	8

ตาราง 18 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการปรับตัว	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
3) ผู้บริหารสามารถนำเสนอหรือปรับใช้แนวปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือสังคมในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	4.96	0.2400	9
4) ผู้บริหารสามารถปรับปรุงพฤติกรรมการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้เท่าทันองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา	3.99	4.96	0.2431	7
5) ผู้บริหารสามารถเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และทบทวนสมมติฐานเดิมเมื่อเผชิญกับข้อมูลหรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย	4.01	4.96	0.2369	10
6) ผู้บริหารสามารถปรับมุมมองต่อปัญหาและอุปสรรค โดยมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	3.97	4.97	0.2519	6
7) ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีคิดจากเชิงรับเป็นเชิงรุก เพื่อคาดการณ์และเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	3.95	4.96	0.2557	4
8) ผู้บริหารสามารถลดอคติและความยึดติดในแนวทางเดิม ๆ เพื่อให้สามารถพิจารณาทางเลือกใหม่ ๆ ได้อย่างเป็นกลาง	3.96	4.96	0.2525	5
9) ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการทำงานและเวลาส่วนตัวให้สมดุล เพื่อรองรับภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในภาวะวิกฤต	3.88	4.95	0.2758	1
10) ผู้บริหารสามารถจัดการกับความไม่แน่นอนและความคลุมเครือที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน	4.08	4.97	0.2181	13
11) ผู้บริหารสามารถสร้างสมดุลระหว่างการตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนกับการวางแผนระยะยาว เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	4.08	4.97	0.2181	14
12) ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับมือกับความท้าทาย	3.92	4.96	0.2653	2

ตาราง 18 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการปรับตัว	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
13) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	4.12	4.97	0.2063	16
14) ผู้บริหารสามารถรักษาสุขภาพกายและใจให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพื่อรองรับความกดดันและสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันในการบริหารโรงเรียน	3.94	4.96	0.2589	3
15) ผู้บริหารสามารถสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานได้ แม้จะเผชิญกับความท้าทายหรือข้อจำกัดต่าง ๆ	4.10	4.97	0.2122	11
16) ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.08	4.87	0.1936	15
17) ผู้บริหารสามารถค้นหาและรักษาแรงจูงใจในการทำงานและชีวิต เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง	4.07	4.86	0.1941	18
18) ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เชื้อต่อการสร้างความสุขและความสมดุลของบุคลากรในโรงเรียน	4.03	4.84	0.2010	17
รวม	4.01	4.95	0.2344	2

จากตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ด้านการปรับตัว เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.2344 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการทำงานและเวลาส่วนตัวให้สมดุล เพื่อรองรับภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในภาวะวิกฤต ($PNI_{modified} = 0.2758$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับมือกับความท้าทาย ($PNI_{modified} = 0.2653$) และผู้บริหารสามารถรักษาสุขภาพกายและ

ใจให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพื่อรองรับความกดดันและสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันในการบริหาร

โรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.2589$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร

โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 2 ด้านความเห็นอกเห็นใจ

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความเห็นอกเห็นใจ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI_{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากร นักเรียน หรือผู้ปกครองได้ อย่างรวดเร็ว	3.12	4.93	0.5801	1
2) ผู้บริหารสามารถตระหนักถึงความหลากหลายทาง อารมณ์และความรู้สึกของบุคคลที่แตกต่างกันใน บริบทของโรงเรียน	3.15	4.80	0.5238	7
3) ผู้บริหารสามารถสัมผัสได้ถึงความกังวล ความสุข หรือความท้าทายที่บุคลากรหรือนักเรียนกำลังเผชิญ อยู่ได้	3.33	4.84	0.4535	13
4) ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงบรรยากาศทางอารมณ์ โดยรวมของโรงเรียน หรือของกลุ่มบุคคลได้อย่าง ชัดเจน	3.18	4.93	0.5503	4
5) ผู้บริหารสามารถเข้าใจสัญญาณที่บ่งบอกถึง ความรู้สึกของผู้อื่นได้	3.26	4.86	0.4908	10
6) ผู้บริหารสามารถเข้าใจสาเหตุและที่มาของ ความรู้สึกที่บุคลากรหรือนักเรียนแสดง ออก เมื่อ เผชิญกับสถานการณ์เฉพาะหน้า	3.22	4.84	0.5031	9
7) ผู้บริหารสามารถมองจากมุมมองของผู้อื่น เพื่อทำ ความเข้าใจความคิดและเหตุผลเบื้องหลังการกระทำ หรืออารมณ์ของบุคลากร	3.14	4.91	0.5637	2
8) ผู้บริหารสามารถรับฟังอย่างตั้งใจและไม่ตัดสิน เพื่อให้เข้าใจถึงประสบการณ์และความรู้สึกของบุคคล ที่กำลังประสบปัญหา	3.21	4.89	0.5234	8
9) ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ผลกระทบทางอารมณ์ ของนโยบายหรือการตัดสินใจที่มีต่อบุคลากรและ นักเรียนได้	3.27	4.83	0.4771	11

ตาราง 19 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความเห็นอกเห็นใจ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
10) ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงกับความรู้สึกของผู้อื่น ได้ แม้ตนเองจะไม่เคยมีประสบการณ์ร่วมใน สถานการณ์นั้น ๆ มาก่อน	3.17	4.88	0.5394	6
11) ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงความเข้าใจและการ ยอมรับในความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและ จริงใจ	3.43	4.87	0.4198	15
12) ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนที่ ตรงกับความต้องการทางอารมณ์และสถานการณ์ของ บุคคลนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.12	4.85	0.5545	3
13) ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการสื่อสารและท่าทีของ ตนเอง เพื่อให้ผู้อื่นรู้สึกผ่อนคลายและกล้าที่จะ เปิดเผยความรู้สึกหรือปัญหา	3.36	4.87	0.4494	14
14) ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและ เป็นกันเอง เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนกล้าที่จะขอ ความช่วยเหลือหรือระบายความรู้สึก	3.16	4.88	0.5443	5
15) ผู้บริหารสามารถดำเนินการช่วยเหลือหรือส่งต่อ ความช่วยเหลือที่จำเป็นให้กับบุคลากรหรือนักเรียนที่ กำลังเผชิญกับความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ได้ อย่างทันท่วงที	3.30	4.86	0.4727	12
รวม	3.23	4.87	0.5077	1

จากตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนครเขต 2 ด้านความเห็นอกเห็นใจ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความ
ต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.5077 ซึ่งข้อ
คำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงสุด 3 อันดับ
แรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร นักเรียน
หรือผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว ($PNI_{modified} = 0.5801$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถมอง
จากมุมมองของผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจความคิดและเหตุผลเบื้องหลังการกระทำหรือ
อารมณ์ของบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.5637$) และผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำหรือการ

สนับสนุนที่ตรงกับความต้องการทางอารมณ์และสถานการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (PNI_{modified} = 0.5545) ตามลำดับ

ตาราง 20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างความปลอดภัย

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการสร้างความปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารสามารถเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของโรงเรียน เช่น งบประมาณ ผลการดำเนินงาน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.15	4.76	0.1470	1
2) ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน ไม่บิดเบือนหรือปกปิดข้อเท็จจริง แม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย	4.60	4.82	0.0478	9
3) ผู้บริหารสามารถสื่อสารเหตุผลและที่มาของการตัดสินใจที่สำคัญ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับจากบุคลากรและผู้ปกครอง	4.18	4.27	0.0215	16
4) ผู้บริหารสามารถจัดทำรายงานหรือเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเข้าถึงได้ เพื่อส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส	4.61	4.86	0.0542	7
5) ผู้บริหารสามารถกำหนดกระบวนการทำงานและขั้นตอนการตัดสินใจที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้	4.18	4.28	0.0239	15
6) ผู้บริหารสามารถจัดทำระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนให้เป็นลายลักษณ์อักษรและเผยแพร่ให้รับทราบโดยทั่วกัน	4.60	4.75	0.0326	12
7) ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากร เช่น งบประมาณบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	4.19	4.25	0.0143	19
8) ผู้บริหารสามารถสร้างระบบการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องและเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.62	4.87	0.0541	8

ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการสร้างความโปร่งใส	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
9) ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลใน องค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีทิศทาง	4.16	4.22	0.0144	18
10) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถ ตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่าง โปร่งใส	4.66	4.80	0.0300	13
11) ผู้บริหารสามารถเตรียมพร้อมสำหรับการถูก ตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกหรือผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง โดยมีเอกสารหลักฐานที่ครบถ้วนและเป็น ปัจจุบัน	4.17	4.24	0.0168	17
12) ผู้บริหารสามารถชี้แจงและตอบคำถามเกี่ยวกับ การดำเนินงานเมื่อมีการร้องขอข้อมูลหรือการ ตรวจสอบได้อย่างชัดเจนและเป็นเหตุเป็นผล	4.63	4.79	0.0346	11
13) ผู้บริหารสามารถสร้างกลไกการรับฟังความ คิดเห็นหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและแก้ไข	3.96	4.30	0.0859	4
14) ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาด หรือความบกพร่อง ที่ตรวจพบจากการตรวจสอบอย่างทันที่และมี ประสิทธิภาพ	4.65	4.78	0.0280	14
15) ผู้บริหารสามารถจัดให้มีช่องทางที่หลากหลาย และเข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์โรงเรียน จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงานของ โรงเรียน	4.00	4.42	0.1050	2
16) ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและชัดเจน ในการนำเสนอข้อมูลเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและ สาธารณชนสามารถเข้าใจได้อย่างถูกต้อง	4.60	4.89	0.0630	5
17) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือสอบถามข้อมูล เกี่ยวกับการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ ถูกต้องร่วมกัน	3.82	4.03	0.0550	6

ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World ด้านการสร้างความปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
18) ผู้บริหารสามารถจัดกิจกรรมหรือประชุม เพื่อ ชี้แจงข้อมูลและตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้สนใจทั่วไป	4.36	4.79	0.0986	3
19) ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วน เกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าข้อมูลที่เผยแพร่มี ความถูกต้องและเป็นปัจจุบันเสมอ	3.93	4.09	0.0407	10
รวม	4.32	4.54	0.0509	5

จากตาราง 20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนครเขต 2 ด้านการสร้างความปลอดภัย เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.0509 ซึ่ง
ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงสุด 3
อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของ
โรงเรียน เช่น งบประมาณ ผลการดำเนินงาน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ
($PNI_{modified} = 0.1470$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถจัดให้มีช่องทางที่หลากหลายและ
เข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์โรงเรียน จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลการ
ดำเนินงานของโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.1050$) และผู้บริหารสามารถจัดกิจกรรมหรือ
ประชุม เพื่อชี้แจงข้อมูลและตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแก่ผู้ปกครอง ชุมชน
และผู้สนใจทั่วไป ($PNI_{modified} = 0.0986$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านการมีสติ

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World ด้านการมีสติ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารสามารถจดจ่ออยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ขณะโดยไม่ถูกรบกวนจากความคิดในอดีตหรืออนาคต	4.13	4.35	0.0533	7

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการมีสติ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
2) ผู้บริหารสามารถรับรู้ข้อมูลหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตรงหน้าได้อย่างเป็นกลาง โดยไม่นำอคติหรือความคิดเห็นส่วนตัวมาตัดสินทันที	4.03	4.08	0.0124	12
3) ผู้บริหารสามารถเฝ้าสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองขณะปฏิบัติงาน โดยไม่เข้าไปปรุงแต่งหรือให้คุณค่าว่าดีหรือไม่ดี	4.11	4.30	0.0462	8
4) ผู้บริหารสามารถแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็นหรือการตีความส่วนตัว เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน	4.02	4.06	0.0100	13
5) ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คิดโต้แย้งหรือตัดสินในขณะนั้น	4.23	4.58	0.0827	5
6) ผู้บริหารสามารถควบคุมสติและสมาธิในการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.06	4.09	0.0074	14
7) ผู้บริหารสามารถคงความตั้งใจในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความรอบคอบและใส่ใจรายละเอียด	3.92	4.27	0.0893	4
8) ผู้บริหารสามารถรับรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเองได้ทันทีที่เกิดขึ้น โดยไม่ปล่อยปละละเลย	4.10	4.11	0.0024	17
9) ผู้บริหารระมัดระวังในการสื่อสารและการกระทำของตนเอง เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบในทางลบต่อบุคลากรหรือบรรยากาศในโรงเรียน	3.90	4.43	0.1359	2
10) ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	3.87	4.1	0.0594	6
11) ผู้บริหารสามารถทบทวนและปรับแผนการดำเนินงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ที่ตั้งไว้เสมอ	4.09	4.21	0.0293	10
12) ผู้บริหารสามารถกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	3.91	4.09	0.0460	9

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการมีสติ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
13) ผู้บริหารสามารถวางแผนระยะยาวในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการเป็นผู้นำและบริหารโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ	4.19	4.26	0.0167	11
14) ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ความเสี่ยงและเตรียมแผนรับมือสำหรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นกับโรงเรียนได้อย่างรอบคอบ	4.10	4.13	0.0073	15
15) ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์อย่างรอบด้านก่อนการดำเนินงานที่อาจมีผลกระทบสำคัญต่อโรงเรียน	3.58	4.18	0.1676	1
16) ผู้บริหารสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีตและนำมาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ	4.08	4.10	0.0049	16
17) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยและความรอบคอบในการทำงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน	4.04	4.45	0.1015	3
รวม	4.02	4.22	0.0498	6

จากตาราง 21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ด้านการมีสติ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.0498 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์อย่างรอบด้านก่อนการดำเนินงานที่อาจมีผลกระทบสำคัญต่อโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.1676$) รองลงมา คือ ผู้บริหารระมัดระวังในการสื่อสารและการกระทำของตนเอง เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบในทางลบต่อบุคลากรหรือบรรยากาศในโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.1359$) และผู้บริหารสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยและความรอบคอบในการทำงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.1015$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนา โดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อย แล้วเลือกองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงกว่าค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงภาพรวม หลังจากนั้นจึงเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังตาราง 22 ตาราง 22 การเลือกองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ไปกำหนดแนวทางการพัฒนา

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับความสำคัญ	สรุปผล
1. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	4.01	4.81	0.1995	3	ควรพัฒนา
2. การมีสัญชาตญาณ	4.07	4.85	0.1916	4	ไม่พัฒนา
3. การปรับตัว	4.01	4.95	0.2344	2	ควรพัฒนา
4. ความเห็นอกเห็นใจ	3.23	4.87	0.5077	1	ควรพัฒนา
5. การสร้างความโปร่งใส	4.32	4.54	0.0509	5	ไม่พัฒนา
6. การมีสติ	4.02	4.22	0.0498	6	ไม่พัฒนา
ภาพรวม	3.94	4.71	0.1954		

จากตาราง 22 พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงโดยภาพรวม ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.1954 ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงกว่าค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในภาพรวม ได้แก่ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ($PNI_{modified} = 0.5077$) ด้านการปรับตัว ($PNI_{modified} = 0.2344$) และด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ ($PNI_{modified} = 0.1995$) ตามลำดับ โดยมีประเด็นที่ต้องนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ตาราง 23 การกำหนดประเด็นที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World	PNI _{modified}	ลำดับ ความสำคัญ	สรุปผล
1. ความเห็นอกเห็นใจ	0.5077	1	ควรพัฒนา
1.1 ผู้บริหารสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร นักเรียน หรือผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว	0.5801	1	ควรพัฒนา
1.2 ผู้บริหารสามารถมองจากมุมมองของผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจความคิดและเหตุผลเบื้องหลังการกระทำหรืออารมณ์ของบุคลากร	0.5637	2	ควรพัฒนา
1.3 ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนที่ตรงกับความต้องการทางอารมณ์และสถานการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.5545	3	ควรพัฒนา
2. การปรับตัว	0.2344	2	ควรพัฒนา
2.1 ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการทำงานและเวลาส่วนตัวให้สมดุล เพื่อรองรับภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในภาวะวิกฤต	0.2758	1	ควรพัฒนา
2.2 ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับมือกับความท้าทาย	0.2653	2	ควรพัฒนา
2.3 ผู้บริหารสามารถรักษาสุขภาพกายและใจให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพื่อรองรับความกดดันและสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันในการบริหารโรงเรียน	0.2589	3	ควรพัฒนา
3. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	0.1995	3	ควรพัฒนา
3.1 ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือความผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.2168	1	ควรพัฒนา

ตาราง 23 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความสำคัญ	สรุปผล
3.2 ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนผ่านจากสถานการณ์วิกฤตไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการนำบทเรียนมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหารจัดการในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม	0.2113	2	ควรพัฒนา
3.3 ผู้บริหารสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ให้กลับมามั่นคงและพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วภายหลังเหตุการณ์วิกฤตที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง	0.2101	3	ควรพัฒนา
ภาพรวม	0.1954		

จากตาราง 23 พบว่า ประเด็นที่ต้องนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนา มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความเห็นอกเห็นใจ ($PNI_{modified} = 0.5077$) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร นักเรียน หรือผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว ($PNI_{modified} = 0.5801$) 1.2) ผู้บริหารสามารถมองจากมุมมองของผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจความคิดและเหตุผลเบื้องหลังการกระทำหรืออารมณ์ของบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.5637$) และ 1.3) ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนที่ตรงกับความต้องการทางอารมณ์และสถานการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.5545$)

2. ด้านการปรับตัว ($PNI_{modified} = 0.2344$) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่ 2.1) ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการทำงานและเวลาส่วนตัวให้สมดุล เพื่อรองรับภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในภาวะวิกฤต ($PNI_{modified} = 0.2758$) 2.2) ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับมือกับความท้าทาย ($PNI_{modified} = 0.2653$) และ 2.3) ผู้บริหารสามารถรักษาสุขภาพกายและใจให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพื่อรองรับความกดดันและสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันในการบริหารโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.2589$)

3. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ($PNI_{modified} = 0.1995$) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่ 3.1) ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือความผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.2168$) 3.2) ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนผ่านจากสถานการณ์วิกฤตไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการนำบทเรียนมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหารจัดการในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ($PNI_{modified} = 0.2113$) และ 3.3) ผู้บริหารสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ให้กลับมามั่นคงและพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเหตุการณ์วิกฤตที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง ($PNI_{modified} = 0.2101$)

การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาดังกล่าว ไปพัฒนาเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งแนวทางการพัฒนาใช้แนวคิดการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs) ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์หลัก ผลลัพธ์หลัก และแนวทางการพัฒนา แล้วนำแบบประเมินเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และความสมบูรณ์ของแบบประเมิน หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังตาราง 24 – 26

ตาราง 24 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANİ World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเห็นอกเห็นใจ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANİ World ด้านความเห็นอกเห็นใจ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสังเกตเห็นและ รับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร นักเรียน หรือผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว มอง สถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่น เพื่อเข้าใจ เหตุผลเบื้องหลังการแสดงออกทางอารมณ์ หรือพฤติกรรม และสามารถให้คำแนะนำหรือ การสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการ ทางอารมณ์และบริบทของแต่ละบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 โรงเรียนมีบรรยากาศการ ทำงานและการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความเข้าใจด้าน อารมณ์ โดยบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง รับรู้ว่าคุณบริหารโรงเรียนสามารถสังเกตและรับรู้ อารมณ์ความรู้สึกได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
แนวทางการพัฒนา						
1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์บริบทด้าน อารมณ์ของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง จากการสังเกตและข้อมูลสะท้อนความคิดเห็น เพื่อนำมากำหนดแนวทางการสื่อสารและการ ดูแลเชิงเห็นอกเห็นใจที่เหมาะสมกับบริบทของ โรงเรียน พร้อมวางแผนการลงพื้นที่เชิงรุกและ การเปิดพื้นที่รับฟังอย่างไม่เป็นทางการอย่าง สม่ำเสมอ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
1.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนพบปะบุคลากรและ นักเรียนอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็นด้วย ความเข้าใจ มองสถานการณ์จากมุมมองของ กำลังใจ และการสนับสนุนที่สอดคล้องกับ สภาพอารมณ์และสถานการณ์จริง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความเห็นอกเห็นใจ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผล จากการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง รวมทั้งการสังเกต บรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ ว่ามี ความผ่อนคลาย ความไว้วางใจ และความรู้สึก ปลอดภัยทางอารมณ์เพิ่มขึ้นหรือไม่	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
1.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินมา ปรับปรุงวิธีการสื่อสาร แนวทางการดูแล และ รูปแบบการสนับสนุนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อม พัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีให้เป็นวัฒนธรรมของ โรงเรียน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน และการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความเข้าใจด้านอารมณ์ อย่างยั่งยืน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 บุคลากร นักเรียน และ ผู้ปกครองรับรู้ว่าคุณบริหารโรงเรียนมีความเข้าใจ มุมมอง ความคิด และเหตุผลเบื้องหลังการ แสดงออกทางอารมณ์หรือพฤติกรรม ส่งผลให้ เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในโรงเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์สถานการณ์ และประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และ พฤติกรรมของบุคลากร นักเรียน และ ผู้ปกครอง พร้อมวางแผนการเปิดพื้นที่รับฟัง ความคิดเห็นเชิงลึก โดยกำหนดแนว ปฏิบัติการรับฟังอย่างไม่ตัดสินและการมอง สถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่นเป็นกรอบ การดำเนินงานของโรงเรียน	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความเห็นอกเห็นใจ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
แนวทางการพัฒนา						
1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ผ่านกิจกรรม เช่น การพูดคุยรายบุคคล การประชุมกลุ่มย่อย หรือการพบผู้ปกครองในบรรยากาศเป็นมิตร โดยใช้คำถามเชิงเปิด เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องอธิบายความคิด เหตุผล และความรู้สึกของตนอย่างเต็มที่ พร้อมสะท้อนความเข้าใจกลับอย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองว่ารับรู้ถึงความเข้าใจและความเป็นธรรมในการรับฟังมากน้อยเพียงใด รวมทั้งสังเกตระดับความไว้วางใจและความร่วมมือที่เกิดขึ้นในกิจกรรมและการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
1.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงวิธีการสื่อสาร การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับมุมมองและบริบทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติการรับฟังเชิงเห็นอกเห็นใจให้เป็นวัฒนธรรมการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 โรงเรียนมีระบบหรือแนวปฏิบัติในการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ และการสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการทางอารมณ์และสถานการณ์ของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง ส่งผลให้ความพึงพอใจและความผูกพันต่อโรงเรียนเพิ่มขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความเห็นอกเห็นใจ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวทางการพัฒนา						
1.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ความต้องการทางอารมณ์และสถานการณ์ของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองจากข้อมูลสะท้อนความคิดเห็นและปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียน เพื่อนำมากำหนดระบบหรือแนวปฏิบัติในการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ และการสนับสนุนเชิงอารมณ์ที่ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดระบบการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เช่น การพูดคุยรายบุคคล การให้คำแนะนำเชิงสนับสนุน การประสานงานระหว่างภาคี 4 ฝ่าย และการเชื่อมโยงหน่วยงานภายนอกเมื่อจำเป็น โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสถานการณ์เป็นสำคัญ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากระดับความพึงพอใจ ความรู้สึกผูกพัน และการตอบรับของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสมและประสิทธิภาพของระบบการช่วยเหลือที่ดำเนินการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
1.3.4 ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงระบบหรือแนวปฏิบัติในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนให้มีความยืดหยุ่น ทันต่อสถานการณ์ และตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดียิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาให้เป็นแนวปฏิบัติที่ยั่งยืน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.89	0.24	มากที่สุด	4.59	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเห็นอกเห็นใจ โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.24) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.22) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₁ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร นักเรียน หรือผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว มองสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่น เพื่อเข้าใจเหตุผลเบื้องหลังการแสดงออกทางอารมณ์หรือพฤติกรรม และสามารถให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการทางอารมณ์และบริบทของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความเข้าใจด้านอารมณ์ โดยบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองรับรู้ว่าคุณบริหารโรงเรียนสามารถสังเกตและรับรู้อารมณ์ความรู้สึกได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์บริบทด้านอารมณ์ของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองจากการสังเกตและข้อมูลสะท้อนความคิดเห็น เพื่อนำมากำหนดแนวทางการสื่อสารและการดูแลเชิงเห็นอกเห็นใจที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน พร้อมวางแผนการลงพื้นที่เชิงรุกและการเปิดพื้นที่รับฟังอย่างไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) 2) ผู้บริหารโรงเรียนพบปะบุคลากรและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็นด้วยความเข้าใจ มองสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่น และตอบสนองต่อความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้องด้วยการสื่อสารเชิงบวก การให้กำลังใจ และการสนับสนุนที่สอดคล้องกับสภาพอารมณ์และสถานการณ์จริง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 3) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง รวมทั้งการสังเกตบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ ว่ามีความผ่อนคลาย ความไว้วางใจ และความรู้สึกปลอดภัยทางอารมณ์เพิ่มขึ้นหรือไม่ มีความเหมาะสม

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) และ 4) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินมาปรับปรุงวิธีการสื่อสารแนวทางการดูแล และรูปแบบการสนับสนุนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีให้เป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความเข้าใจด้านอารมณ์อย่างยั่งยืน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองรับรู้ว่าคุณบริหารโรงเรียนมีความเข้าใจมุมมอง ความคิด และเหตุผลเบื้องหลังการแสดงออกทางอารมณ์หรือพฤติกรรม ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์สถานการณ์และประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และพฤติกรรมของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง พร้อมวางแผนการเปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นเชิงลึก โดยกำหนดแนวปฏิบัติ การรับฟังอย่างไม่ตัดสินและการมองสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่นเป็นกรอบการดำเนินงานของโรงเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) 2) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ผ่านกิจกรรม เช่น การพูดคุยรายบุคคล การประชุมกลุ่มย่อย หรือการพบผู้ปกครองในบรรยากาศเป็นมิตร โดยใช้คำถามเชิงเปิด เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องอธิบายความคิด เหตุผล และความรู้สึกของตนอย่างเต็มที่ พร้อมสะท้อนความเข้าใจกลับอย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) 3) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองว่ารับรู้ถึงความเข้าใจและความเป็นธรรมในการรับฟังมากขึ้นเพียงใด รวมทั้งสังเกตระดับความไว้วางใจและความร่วมมือที่เกิดขึ้นในกิจกรรมและการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และ 4) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงวิธีการสื่อสาร การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับมุมมองและบริบทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติ การรับฟังเชิงเห็นอกเห็นใจให้เป็นวัฒนธรรมการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสม

สมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 โรงเรียนมีระบบหรือแนวปฏิบัติในการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ และการสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการทางอารมณ์และสถานการณ์ของ บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง ส่งผลให้ความพึงพอใจและความผูกพันต่อโรงเรียนเพิ่มขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาพบว่าทุกแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดประกอบ ด้วย 4 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ความต้องการทางอารมณ์และสถานการณ์ของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองจากข้อมูลสะท้อนความคิดเห็นและ ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียน เพื่อนำมากำหนดระบบหรือแนวปฏิบัติในการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ และการสนับสนุนเชิงอารมณ์ที่ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 2) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดระบบการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เช่น การพูดคุยรายบุคคล การให้คำแนะนำเชิงสนับสนุน การประสานงาน ระหว่างภาคี 4 ฝ่าย และการเชื่อมโยงหน่วยงานภายนอกเมื่อจำเป็น โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสถานการณ์เป็นสำคัญ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 3) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากระดับความพึงพอใจ ความรู้สึกผูกพัน และการตอบรับของบุคลากร นักเรียน และ ผู้ปกครอง รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสมและประสิทธิภาพของระบบการช่วยเหลือที่ ดำเนินการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และ 4) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงระบบหรือแนวปฏิบัติในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนให้มีความยืดหยุ่น ทันต่อสถานการณ์ และตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดียิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาให้เป็นแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนของโรงเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ตาราง 25 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปรับตัว

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World ด้านการปรับตัว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₂ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการวิธีการ การทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริม สร้างทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็น และ สามารถดูแลรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิต ให้มีความเข้มแข็ง เพื่อรองรับภาระงาน ความ กดดัน และสถานการณ์ไม่คาดฝันในการ บริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 โรงเรียนมีรูปแบบการ บริหารงานและการจัดสรรภาระงานที่เอื้อต่อ ความสมดุลในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมี ความพึงพอใจในการทำงาน ลดความเครียด จากภาระงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
แนวทางการพัฒนา						
2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ภาระงานและ บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อ นำมากำหนดแนวทางการจัดสรรภาระงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถและ เวลาในการปฏิบัติงาน พร้อมวางแผนการ บริหารงานที่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว	5.00	0.00	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
2.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการปรับ รูปแบบการบริหารงาน เช่น การกระจาย อำนาจการตัดสินใจ การมอบหมายงานอย่าง ชัดเจน การจัดตารางงานที่ยืดหยุ่น และการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยลดภาระ						

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการปรับตัว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
แนวทางการพัฒนา						
งานซ้ำซ้อนและความกดดันในการทำงานของบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียดจากภาระงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านการสะท้อนความคิดเห็นและการสังเกตการทำงานจริง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานและการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีด้านความสมดุลในการทำงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระยะยาว	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 โรงเรียนมีระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ นักเรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ในบริบทปัจจุบัน พร้อมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการปรับตัว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ออนไลน์ และการโค้ชหรือพี่เลี้ยงทางวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลการพัฒนาผ่านรายงานสะท้อนผลการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และผลที่เกิดขึ้นกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู รวมถึงความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของนักเรียนและผู้ปกครอง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงระบบและรูปแบบการสนับสนุนการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการที่เปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสุขภาวะทางกายและจิตใจ ส่งผลให้บุคลากรและนักเรียนมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถรับมือกับความกดดันและสถานการณ์ไม่คาดฝันได้อย่างเหมาะสม และผู้ปกครองมีความไว้วางใจต่อการดูแลของโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนส่งเสริมสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากรและนักเรียน โดยสำรวจสภาพปัญหา						

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการปรับตัว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความเครียด และปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพจิตในโรงเรียน พร้อมกำหนดแนวทางดูแลเชิงป้องกันและเชิงฟื้นฟูที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุยและรับฟัง การให้คำปรึกษาเบื้องต้น การบูรณาการทักษะการดูแลอารมณ์และการเผชิญความเครียด การส่งเสริมกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เช่น การจัดแข่งขันกีฬาสำหรับบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากระดับความพึงพอใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ พฤติกรรมการรับมือกับความกดดันของบุคลากรและนักเรียน ตลอดจนข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานด้านบรรยากาศและสภาวะในโรงเรียน	4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก
2.3.4 ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบกิจกรรม มาตรการดูแล และระบบสนับสนุนด้านสภาวะให้มีความเหมาะสมและยั่งยืน พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในการดูแลสุขภาพกายและจิตใจให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.94	0.17	มากที่สุด	4.70	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปรับตัว โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.17) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.22) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₂ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการวิธีการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็น และสามารถดูแลรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้มีความเข้มแข็ง เพื่อรองรับภาระงาน ความกดดัน และสถานการณ์ไม่คาดฝันในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 โรงเรียนมีรูปแบบการบริหารงานและการจัดสรรภาระงานที่เอื้อต่อความสมดุลในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ลดความเครียดจากภาระงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ภาระงานและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อนำมากำหนดแนวทางการจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถและเวลาในการปฏิบัติงาน พร้อมวางแผนการบริหารงานที่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.45) 2) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการปรับรูปแบบการบริหารงาน เช่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การมอบหมายงานอย่างชัดเจน การจัดตารางงานที่ยืดหยุ่น และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อนและความกดดันในการทำงานของบุคลากร มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 3) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียดจากภาระงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านการสะท้อนความคิดเห็นและการสังเกตการทำงานจริง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ 4) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบ

การบริหารงานและการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีด้านความสมดุลในการทำงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระยะยาว มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 โรงเรียนมีระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ นักเรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาพบว่าทุกแนวทางการพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ในบริบทปัจจุบัน พร้อมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ออนไลน์ และการโค้ชหรือพี่เลี้ยงทางวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 3) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลการพัฒนาผ่านรายงานสะท้อนผลการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และผลที่เกิดขึ้นกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู รวมถึงความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของนักเรียนและผู้ปกครอง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และ 4) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงระบบและรูปแบบการสนับสนุนการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการที่เปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพให้

เป็นระบบอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้บุคลากรและนักเรียนมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถรับมือกับความกดดันและสถานการณ์ไม่คาดฝันได้อย่างเหมาะสม และผู้ปกครอง มีความไว้วางใจต่อการดูแลของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้สูงสุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายและแผน ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากรและนักเรียน โดยสำรวจสภาพปัญหา ความเครียด และปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพจิตในโรงเรียน พร้อมกำหนดแนวทางดูแลเชิง ป้องกันและเชิงฟื้นฟูที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้สูงสุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดเวลา พักผ่อนที่เหมาะสม การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุยและรับฟัง การให้คำปรึกษา เบื้องต้น การบูรณาการทักษะการดูแลอารมณ์และการเผชิญความเครียด การส่งเสริม กิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เช่น การจัดแข่งขันกีฬาสำหรับบุคลากร มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงสุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 3) ผู้บริหารโรงเรียน ติดตามและประเมินผลจากระดับความพึงพอใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ พฤติกรรมการ รับมือกับความกดดันของบุคลากรและนักเรียน ตลอดจนข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง เพื่อ สะท้อนผลการดำเนินงานด้านบรรยากาศและสุขภาพในโรงเรียน บุคลากร มีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) และมีความเป็นไปได้สูงสุดในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.45) และ 4) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบ กิจกรรม มาตรการดูแล และระบบสนับสนุนด้านสุขภาพให้มีความเหมาะสมและยั่งยืน พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม องค์กรโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้สูงสุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ตาราง 26 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₃ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวและ บริหารจัดการสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือ ความผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ เปลี่ยนผ่านจากสถานการณ์วิกฤตไปสู่การ พัฒนาที่ยั่งยืนโดยนำบทเรียนจากวิกฤตมา ปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหาร จัดการของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม และ สามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ให้ กลับมามั่นคงพร้อมปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง รวดเร็วภายหลังเหตุการณ์วิกฤต	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 โรงเรียนมีการดำเนินงาน และการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและ ยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือมีความ ผันผวน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ความเสี่ยง และสถานการณ์ไม่คาดคิด ที่อาจเกิดขึ้นใน บริบทโรงเรียน เช่น ภัยพิบัติ เหตุฉุกเฉิน หรือ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย เพื่อนำมากำหนด แผนเผชิญเหตุรองรับสถานการณ์ และ แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น พร้อม กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่าง ชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ผ่านการชักจูงสถานการณ์จำลอง การปรับ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลาย และ การสื่อสารแนวทางการปฏิบัติให้บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ต่อเนื่องแม้เกิด ความผันผวน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียนในสถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลอง โดยพิจารณาความ ต่อเนื่องของการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพ การสื่อสาร และความพร้อมของบุคลากรใน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนนำบทเรียนที่ได้รับจาก การดำเนินงานมาปรับปรุงแผนรองรับสถาน การณ์และกระบวนการบริหารจัดการให้เหมาะ สมยิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีให้เป็น ระบบ เพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความ พร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 โรงเรียนมีการนำบทเรียน จากสถานการณ์วิกฤตมาปรับปรุงกระบวนการ ทำงานและระบบบริหารจัดการอย่างเป็น รูปธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
3.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนรวบรวมและวิเคราะห์ เหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ผันผวน ที่ เกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อ นำมาวางแผนกระบวนการทบทวนบทเรียน และกำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุงใน ด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการ จัดการเรียนรู้	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดประชุมหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับครูและบุคลากร เพื่อถอดบทเรียนจากสถานการณ์วิกฤต พร้อมนำข้อค้นพบไปปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ระเบียบแนวปฏิบัติ หรือระบบบริหารจัดการของโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทจริง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลการนำแนวทางที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ โดยพิจารณาความชัดเจนของกระบวนการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความเข้าใจของบุคลากรต่อระบบใหม่ที่พัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินมาปรับแก้และพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นฐานในการบริหารจัดการและรับมือกับสถานการณ์วิกฤตในอนาคตอย่างยั่งยืน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ของบุคลากร และนักเรียนภายหลังสถานการณ์วิกฤต	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
แนวทางการพัฒนา						
3.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลกระทบด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคลากรและนักเรียนภายหลังสถานการณ์วิกฤต เพื่อนำมาวางแผนกิจกรรมและแนวปฏิบัติในการฟื้นฟูสภาพจิตใจที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยกำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องในการดูแลด้านจิตใจอย่างชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินกิจกรรมฟื้นฟู สภาพจิตใจและอารมณ์ เช่น การพูดคุยให้ กำลังใจ การจัดกิจกรรมสร้างความผ่อนคลาย การเปิดพื้นที่สะท้อนความรู้สึก และการส่งเสริม ความสัมพันธ์เชิงบวกภายในโรงเรียน พร้อม ประสานเครือข่ายการช่วยเหลือภายในและ ภายนอกเมื่อจำเป็น	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมิน ผล จากการสังเกตพฤติกรรม ความรู้สึก และการมี ส่วนร่วมของบุคลากรและนักเรียน รวมทั้ง ระดับความผ่อนคลาย ความมั่นคงทางอารมณ์ และบรรยากาศโดยรวมของโรงเรียนภายหลัง การดำเนินกิจกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3.4 ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไป ปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมและแนวปฏิบัติในการ ฟื้นฟูสภาพจิตใจให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมพัฒนา เป็นแนวปฏิบัติของโรงเรียน เพื่อสร้างความ พร้อมทางจิตใจในการรับมือกับสถานการณ์ วิกฤต	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.96	0.15	มากที่สุด	4.73	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANU World ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่นทาง
จิตใจ โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.15) และ
ภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.25) โดยมี
รายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₃ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวและบริหารจัดการ
สถานการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือความผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเปลี่ยนผ่านจาก

สถานการณ์วิกฤตไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยนำบทเรียนจากวิกฤตมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหารจัดการของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ให้กลับมามั่นคงพร้อมปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วภายหลังเหตุการณ์วิกฤต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 โรงเรียนมีการดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือมีความผันผวน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ความเสี่ยงและสถานการณ์ไม่คาดคิด ที่อาจเกิดขึ้นในบริบทโรงเรียน เช่น ภัยพิบัติ เหตุฉุกเฉิน หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เพื่อนำมากำหนดแผนเผชิญเหตุรองรับสถานการณ์ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) 2) ผู้บริหารโรงเรียนนำแผนไปสู่การปฏิบัติผ่านการซักซ้อมสถานการณ์จำลอง การปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลาย และการสื่อสารแนวทางการปฏิบัติให้บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ต่อเนื่องแม้เกิดความผันผวน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 3) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลอง โดยพิจารณาความต่อเนื่องของการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และความพร้อมของบุคลากรในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 4) ผู้บริหารโรงเรียนนำบทเรียนที่ได้รับจากการดำเนินงานมาปรับปรุงแผนรองรับสถานการณ์ และกระบวนการบริหารจัดการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีให้เป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความพร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 โรงเรียนมีการนำบทเรียนจากสถานการณ์วิกฤตมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนรวบรวมและวิเคราะห์เหตุการณ์วิกฤตหรือ

สถานการณ์ผันผวน ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อนำมาวางแผน กระบวนการทบทวนบทเรียน และกำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุงในด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมแลความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) 2) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดประชุมหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับครูและบุคลากร เพื่อถอดบทเรียนจากสถานการณ์วิกฤต พร้อมนำข้อค้นพบไปปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ระเบียบ แนวปฏิบัติ หรือระบบบริหารจัดการของโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทจริง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) 3) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลการนำแนวทางที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ โดยพิจารณาความชัดเจนของกระบวนการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความเข้าใจของบุคลากรต่อระบบใหม่ที่พัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ 4) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินมาปรับแก้และพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นฐานในการบริหารจัดการและรับมือกับสถานการณ์วิกฤตในอนาคตอย่างยั่งยืน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ของบุคลากรและนักเรียนภายหลังสถานการณ์วิกฤต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลกระทบด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคลากรและนักเรียนภายหลังสถานการณ์วิกฤต เพื่อนำมาวางแผนกิจกรรมและแนวปฏิบัติในการฟื้นฟูสภาพจิตใจที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยกำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องในการดูแลด้านจิตใจอย่างชัดเจน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.45)
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ เช่น การพูดคุยให้กำลังใจ การจัดกิจกรรมสร้างความผ่อนคลาย การเปิดพื้นที่สะท้อนความรู้สึก และการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกภายในโรงเรียน พร้อมประสานเครือข่ายการช่วยเหลือภายในและ

ภายนอกเมื่อจำเป็น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 3) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากการสังเกตพฤติกรรม ความรู้สึก และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนักเรียน รวมทั้งระดับความผ่อนคลาย ความมั่นคงทางอารมณ์ และบรรยากาศโดยรวมของโรงเรียนภายหลังการดำเนินกิจกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ 4) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมและแนวปฏิบัติในการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติของโรงเรียน เพื่อสร้างความพร้อมทางจิตใจในการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความเห็นอกเห็นใจ

วัตถุประสงค์หลัก O₁ ผลลัพธ์หลัก KR 1.1

ขั้นวางแผน (Plan) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์บริบทด้านอารมณ์ของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองจากการสังเกตและข้อมูลสะท้อนความคิดเห็น เพื่อนำมากำหนดแนวทางการสื่อสารและการดูแลเชิงเห็นอกเห็นใจที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน พร้อมวางแผนการลงพื้นที่เชิงรุกและการเปิดพื้นที่รับฟังอย่างไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do) ผู้บริหารโรงเรียนพบปะบุคลากรและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็นด้วยความเข้าใจ มองสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่น และตอบสนองต่อความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้องด้วยการสื่อสารเชิงบวก การให้กำลังใจ และการสนับสนุนที่สอดคล้องกับสภาพอารมณ์และสถานการณ์จริง

ขั้นตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผน (Check) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง รวมทั้ง

การสังเกตบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ ว่ามีความผ่อนคลาย ความไว้วางใจ และความรู้สึกปลอดภัยทางอารมณ์เพิ่มขึ้นหรือไม่

ขั้นปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินมาปรับปรุงวิธีการสื่อสาร แนวทางการดูแล และรูปแบบการสนับสนุนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีให้เป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความเข้าใจด้านอารมณ์อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์หลัก O₁ ผลลัพธ์หลัก KR 1.2

ขั้นวางแผน (Plan) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์สถานการณ์และประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และพฤติกรรมของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง พร้อมวางแผนการเปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นเชิงลึก โดยกำหนดแนวปฏิบัติการรับฟังอย่างไม่ตัดสินและการมองสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่นเป็นกรอบการดำเนินงานของโรงเรียน

ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ผ่านกิจกรรม เช่น การพูดคุยรายบุคคล การประชุมกลุ่มย่อย หรือการพบผู้ปกครองในบรรยากาศเป็นมิตร โดยใช้คำถามเชิงเปิด เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องอธิบายความคิด เหตุผล และความรู้สึกของตนอย่างเต็มที่ พร้อมสะท้อนความเข้าใจกลับอย่างเหมาะสม

ขั้นตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผน (Check) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองว่ารับรู้ถึงความเข้าใจและความเป็นธรรมในการรับฟังมากน้อยเพียงใด รวมทั้งสังเกตระดับความไว้วางใจและความร่วมมือที่เกิดขึ้นในกิจกรรมและการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน

ขั้นปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงวิธีการสื่อสาร การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับมุมมองและบริบทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติการรับฟังเชิงเห็นอกเห็นใจให้เป็นวัฒนธรรมการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์หลัก O₁ ผลลัพธ์หลัก KR 1.3

ขั้นวางแผน (Plan) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ความต้องการทางอารมณ์และสถานการณ์ของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองจากข้อมูลสะท้อนความคิดเห็นและปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียน เพื่อนำมากำหนดระบบหรือแนวปฏิบัติในการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ และการสนับสนุนเชิงอารมณ์ที่ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดระบบการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เช่น การพูดคุยรายบุคคล การให้คำแนะนำเชิงสนับสนุน การประสานงานระหว่างภาคี 4 ฝ่าย และการเชื่อมโยงหน่วยงานภายนอกเมื่อจำเป็น โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสถานการณ์เป็นสำคัญ

ขั้นตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผน (Check) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากระดับความพึงพอใจ ความรู้สึกผูกพัน และการตอบรับของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสมและประสิทธิภาพของระบบการช่วยเหลือที่ดำเนินการ

ขั้นปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงระบบหรือแนวปฏิบัติในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนให้มีความยืดหยุ่น ทันต่อสถานการณ์ และตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดียิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาให้เป็นแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนของโรงเรียน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านการปรับตัว

วัตถุประสงค์หลัก O₂ ผลลัพธ์หลัก KR 2.1

ขั้นวางแผน (Plan) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ภาระงานและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อนำมากำหนดแนวทางการจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถและเวลาในการปฏิบัติงาน พร้อมวางแผนการบริหารงานที่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการปรับรูปแบบการบริหารงาน เช่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การมอบหมายงานอย่างชัดเจน การจัดตารางงานที่ยืดหยุ่น และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อนและความกดดันในการทำงานของบุคลากร

ขั้นตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผน (Check) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียดจากภาระงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านการสะท้อนความคิดเห็นและการสังเกตการทำงานจริง

ขั้นปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานและการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีด้านความสมดุลในการทำงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

วัตถุประสงค์หลัก O₂ ผลลัพธ์หลัก KR 2.2

ขั้นวางแผน (Plan) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ในบริบทปัจจุบัน พร้อมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ออนไลน์ และการโค้ชหรือพี่เลี้ยงทางวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร

ขั้นตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผน (Check) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลการพัฒนาผ่านรายงานสะท้อนผลการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และผลที่เกิดขึ้นกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู รวมถึงความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของนักเรียนและผู้ปกครอง

ขั้นปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงระบบและรูปแบบการสนับสนุนการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการที่เปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์หลัก O₂ ผลลัพธ์หลัก KR 2.3

ขั้นวางแผน (Plan) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากรและนักเรียน โดยสำรวจสภาพปัญหา ความเครียด และปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพจิตในโรงเรียน พร้อมกำหนดแนวทางดูแลเชิงป้องกันและเชิงฟื้นฟูที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do) ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุยและรับฟัง การให้คำปรึกษาเบื้องต้น การบูรณาการทักษะการดูแลอารมณ์และการ

เผชิญความเครียด การส่งเสริมกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เช่น การจัดแข่งขันกีฬาสำหรับบุคลากร

ขั้นตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผน (Check) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากระดับความพึงพอใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ พฤติกรรมการรับมือกับความกดดันของบุคลากรและนักเรียน ตลอดจนข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานด้านบรรยากาศและสภาวะในโรงเรียน

ขั้นปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบกิจกรรม มาตรการดูแล และระบบสนับสนุนด้านสภาวะให้มีความเหมาะสมและยั่งยืน พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในการดูแลสุขภาพกายและจิตใจให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ

วัตถุประสงค์หลัก O₃ ผลลัพธ์หลัก KR 3.1

ขั้นวางแผน (Plan) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ความเสี่ยงและสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ที่อาจเกิดขึ้นในบริบทโรงเรียน เช่น ภัยพิบัติ เหตุฉุกเฉิน หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เพื่อนำมากำหนดแผนเผชิญเหตุรองรับสถานการณ์ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน

ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do) ผู้บริหารโรงเรียนนำแผนไปสู่การปฏิบัติผ่านการซักซ้อมสถานการณ์จำลอง การปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลาย และการสื่อสารแนวทางการปฏิบัติให้บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ต่อเนื่องแม้เกิดความผันผวน

ขั้นตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผน (Check) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลอง โดยพิจารณาความต่อเนื่องของการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และความพร้อมของบุคลากรในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

ขั้นปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ผู้บริหารโรงเรียนนำบทเรียนที่ได้รับจากการดำเนินงานมาปรับปรุงแผนรองรับสถานการณ์และกระบวนการบริหารจัดการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีให้เป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความพร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด

วัตถุประสงค์หลัก O₃ ผลลัพธ์หลัก KR 3.2

ขั้นวางแผน (Plan) ผู้บริหารโรงเรียนรวบรวมและวิเคราะห์เหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ผันผวนที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อนำมาวางแผนกระบวนการทบทวนบทเรียน และกำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุงในด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการจัดการเรียนรู้

ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดประชุมหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับครูและบุคลากร เพื่อถอดบทเรียนจากสถานการณ์วิกฤต พร้อมนำข้อค้นพบไปปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ระเบียบแนวปฏิบัติ หรือระบบบริหารจัดการของโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทจริง

ขั้นตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผน (Check) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลการนำแนวทางที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ โดยพิจารณาความชัดเจนของกระบวนการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความเข้าใจของบุคลากรต่อระบบใหม่ที่พัฒนา

ขั้นปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินมาปรับแก้และพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นฐานในการบริหารจัดการและรับมือกับสถานการณ์วิกฤตในอนาคตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์หลัก O₃ ผลลัพธ์หลัก KR 3.3

ขั้นวางแผน (Plan) ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลกระทบด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคลากรและนักเรียนภายหลังสถานการณ์วิกฤต เพื่อนำมาวางแผนกิจกรรมและแนวปฏิบัติในการฟื้นฟูสภาพจิตใจที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยกำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องในการดูแลด้านจิตใจอย่างชัดเจน

ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ เช่น การพูดคุยให้กำลังใจ การจัดกิจกรรมสร้างความผ่อนคลาย การเปิดพื้นที่สะท้อนความรู้สึก และการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกภายในโรงเรียน พร้อมประสานเครือข่ายการช่วยเหลือภายในและภายนอกเมื่อจำเป็น

ขั้นตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผน (Check) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากการสังเกตพฤติกรรม ความรู้สึก และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและ

นักเรียน รวมทั้งระดับความผ่อนคลาย ความมั่นคงทางอารมณ์ และบรรยากาศโดยรวม
ของโรงเรียนภายหลังการดำเนินกิจกรรม

ขั้นปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการ
ประเมินไปปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมและแนวปฏิบัติในการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้เหมาะสม
ยิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติของโรงเรียน เพื่อสร้างความพร้อมทางจิตใจในการ
รับมือกับสถานการณ์วิกฤต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANl World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 335 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ได้ผลการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANl World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1. กรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANl World มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การมีสติ ความเห็นอกเห็นใจ การปรับตัว การสร้างความโปร่งใส และการมีสัญญาณญาณ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANl World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 สภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การสร้างความโปร่งใส การมีสัญญาณญาณ การมีสติ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การปรับตัว และ ความเห็นอกเห็นใจ ตามลำดับ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การปรับตัว ความเห็นอกเห็นใจ การมีสัญชาตญาณ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสร้างความโปร่งใส และการมีสติ ตามลำดับ

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงโดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านการปรับตัว ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ ด้านการมีสัญชาตญาณ ด้านการสร้างความโปร่งใส และ ด้านการมีสติ ตามลำดับ

4. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเห็นอกเห็นใจ มี 12 แนวทางพัฒนา ด้านการปรับตัว มี 12 แนวทางพัฒนา และด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ มี 12 แนวทางพัฒนา รวมทั้งสิ้น 36 แนวทางในการพัฒนา รายละเอียดดังนี้

4.1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเห็นอกเห็นใจ ประกอบด้วย 12 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปรับตัว ประกอบด้วย 12 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ ประกอบด้วย 12 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2) การมีสติ 3) ความเห็นอกเห็นใจ 4) การปรับตัว 5) การสร้างความโปร่งใส และ 6) การมีสัญญาญาณ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของโลกยุค BANI World ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ ความเปราะบางของระบบ (Brittle) ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Anxious) ความไม่เป็นเชิงเส้นของการเปลี่ยนแปลง (Nonlinear) และความยากต่อการคาดการณ์ (Incomprehensible) ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามิได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารงานตามโครงสร้างหรือระเบียบแบบแผนเดิม หากแต่จำเป็นต้องมีสมรรถนะเชิงลึกด้านจิตใจ อารมณ์ และการตัดสินใจ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจและการมีสติ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ ลดความตึงเครียด และฟื้นตัวจากวิกฤตหรือความล้มเหลวได้อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์วิกฤตผู้บริหารต้องอาศัยความมั่นคงทางอารมณ์และการตระหนักรู้ตนเองเป็นฐานสำคัญ ขณะเดียวกันองค์ประกอบความเห็นอกเห็นใจและการสร้างความโปร่งใส สะท้อนถึงความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรการศึกษา โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่ครู บุคลากร และผู้เรียนเผชิญแรงกดดันทั้งจากการงานและการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย การบริหารที่ตั้งอยู่บนความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา จึงช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้องค์ประกอบการปรับตัวและการมีสัญญาญาณ ยังสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นภายใต้ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการบริหารในยุคที่ไม่สามารถพึ่งพาการวางแผนระยะยาวแบบตายตัวได้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยประสบการณ์ วิจารณญาณ และการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รตวรรณ อรัญไสว (2566) กล่าวว่า ในยุคปัจจุบันที่โลกเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในทุกมุมโลก BANI World เป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและสมรรถนะที่ผู้นำต้องมีการนำองค์กรผ่านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน คุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำในโลกยุค BANI เน้นการเตรียมความพร้อมเพื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย และวิเคราะห์ถึงวิธีการสร้างและพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่นและทักษะพื้นฐาน ความเข้าใจและคิดอย่างมีสติ การประเมินบริบทและปรับตัว และความโปร่งใสและการใช้สัญชาตญาณเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำในอนาคตให้มีความพร้อมและสามารถนำองค์กรผ่านความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในยุค BANI World

นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่ามืองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รตวรรณ อรัญไสว (2566) และ เอกนรินทร์ จิรชีวิวงศ์ (2566) ซึ่งระบุสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ตรงกันทั้ง 6 องค์ประกอบ จากทั้งหมด 8 องค์ประกอบ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณันท์ สลีอ่อน (2567) ที่ตรงกันทั้ง 6 องค์ประกอบจากทั้งหมด 7 องค์ประกอบ และ เทอดศักดิ์ ณ สงขลา (2567) ที่ตรงกันทั้ง 6 องค์ประกอบจากทั้งหมด 10 องค์ประกอบ นอกจากนี้ ยังพบความสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ นรินทร์ รินพนัสลัก (2566) ซึ่งตรงกัน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการปรับตัว และ งานวิจัยของฐิตียา จันทา (2567) ที่ตรงกันในองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า Cascio (2022) เสนอตรงกันทั้ง 6 องค์ประกอบ จากทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ในขณะที่ Hrynchak (2023) มีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความมีสัญชาตญาณ การสร้างความโปร่งใส และการมีสติ และ Kozłowski (2024) มีองค์ประกอบที่ตรงกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีสัญชาตญาณ การปรับตัว และความเห็นอกเห็นใจ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการศึกษานักวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงคุณลักษณะหมายถึง การปรับตัว ปรับตัว และเอาชนะความยากลำบาก หรือ วิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยสามารถกลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้นได้หลังจากผ่านเหตุการณ์ที่กระทบต่อจิตใจหรือชีวิต สอดคล้องกับ นรินทร์ รินพนัสลัก (2566) กล่าวว่า สิ่งต่าง ๆ ที่เปราะบางในโลกแบบ BANI ในวงการการศึกษาไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร โครงการ แผนงานจะมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่

ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากความผันผวนของโลกรอบด้าน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความยืดหยุ่นให้กับตนเอง เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับ ลูธิตยา จันทา (2567) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถทำงานได้ในยุคที่มีความไม่แน่นอน ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจสูง จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและคาดเดาได้ยาก

องค์ประกอบที่ 2 การมีสัญชาตญาณ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมีความรู้ ความรู้สึก หรือการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ การสั่งสอน หรือการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน สอดคล้องกับ Hrynchak (2023) กล่าวว่า โลกยุค BANI ได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงชีวิตของเราอย่างรวดเร็ว ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจอย่างแม่นยำโดยใช้สัญชาตญาณ และยังสอดคล้องกับ Kozłowski (2024) กล่าวว่า ความซับซ้อนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมขององค์กร รวมถึงความคลุมเครือของสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้ผู้นำจำเป็นต้องมีสัญชาตญาณที่แม่นยำ สามารถมองเห็นโอกาสทั้งต่อตนเองและองค์กร แม้อยู่ท่ามกลางความไม่แน่นอน

องค์ประกอบที่ 3 การปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด หรือการดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุข และความสมดุลในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ Cascio (2022) ที่กล่าวไว้ว่า ในยุค BANI World ที่ไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตได้ จำเป็นต้องอาศัย การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด รวมถึงการคิดสร้างสรรค์ภายใต้แรงกดดัน และยังสอดคล้องกับ พระมหาบันเจตรัตินิธิ (2567) กล่าวว่า ผู้บริหารในยุค BANI World จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่เก่งรอบด้านมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในยุคที่เต็มไปด้วยความท้าทายนี้ได้ ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงต่างๆไปได้

องค์ประกอบที่ 4 ความเห็นอกเห็นใจ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการตระหนักรู้ เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ขณะที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญกับสถานการณ์

ใดสถานการณ์หนึ่งและตอบสนองต่อบุคคลนั้นได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ วนัสนันท์ สลีอ่อน (2567) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความเห็นอกเห็นใจ เห็นความสำคัญกับสุขภาพ สวัสดิการ และความปลอดภัยของครู เป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการประสานความร่วมมือทางวิชาชีพ และการสร้างทีม รวมทั้ง มีพื้นที่ปลอดภัยในการรับฟังความคิดเห็น สร้างขวัญและให้กำลังใจสม่ำเสมอเป็นวิธีที่ดีในการคลายความกังวลของบุคลากรในโรงเรียนได้

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างความโปร่งใส เป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา การดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ เอกนรินทร์ จิรัชวีวงศ์ (2566) กล่าวว่า ในยุค BANI World ความโปร่งใส ถูกเสนอว่าเป็น เครื่องมือสำคัญในการรับมือกับความเข้าใจยาก ยิ่งการดำเนินงานมีความโปร่งใสมากเท่าใด ก็จะสามารถเข้าใจและตีความการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

องค์ประกอบที่ 6 การมีสติ เป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการระลึกอยู่กับปัจจุบันขณะโดยไม่ตีความ หรือให้คุณค่าใด ๆ ดำรงอยู่ซึ่งความไม่เพเลอ ไม่เลื่อนลอยและความไม่ประมาท สอดคล้องกับ รตวรรณ อรัญไสว (2566) กล่าวว่า การจะฝ่าฟันวิกฤตในโลกแบบ BANI จำเป็นต้องเรียนรู้แนวทางใหม่ เพื่อใช้รับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักคิดที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่ออยู่กับโลกที่เต็มไปด้วยความวิตกกังวล คือ การมีสติเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ ผู้บริหารอาจส่งเสริมให้บุคลากรพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีสติจนสามารถคลายความกังวลลงไปได้

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 เป็นดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การสร้างความโปร่งใส การมีสัญชาตญาณ การมีสติ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การปรับตัว และ ความเห็นอกเห็นใจ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 มีสมรรถนะในยุค BANI World อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเพราะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

ส่วนใหญ่ มีความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการมีสมรรถนะในยุค BANU World โดยเฉพาะด้านการสร้างความโปร่งใส แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการบริหารที่เปิดเผย ตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับบริบทการบริหารโรงเรียนในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับความเปราะบางของระบบงาน ความวิตกกังวลของบุคลากร และความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมตามลักษณะของโลกยุค BANU World ทั้งนี้ การสร้างความโปร่งใสเป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยลดความคลุมเครือในการบริหารจัดการ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งมีการกำกับติดตามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างใกล้ชิด รวมถึงมีระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) เป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้ผู้บริหารต้องดำเนินงานด้วยความโปร่งใสอย่างเป็นรูปธรรม

สอดคล้องกับ ฮอฟาค สามีเนยะ (2568) กล่าวว่า ด้านความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับสูง และส่งผลให้เกิดความไว้วางใจของครูและ ผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของโรงเรียน อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อความมั่นคงขององค์การ ในสถานะที่มีความไม่แน่นอนสูง และยังสอดคล้องกับ พุทธิเศรษฐ์ พุ่มจำเนียร (2566) ที่กล่าวว่า ความโปร่งใสในการบริหารเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล ลดข้อขัดแย้งภายในองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษา และ จันทรวิภา จานงค์การ (2566) พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในการบริหาร โดยเห็นว่าการบริหารที่เปิดเผยและตรวจสอบได้ช่วยลดความวิตกกังวลในการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ จุฑาทกาญจน์ เก่งกลกิจ (2564) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารที่มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม และสามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ จะส่งผลให้สถานศึกษามีความน่าเชื่อถือ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การปรับตัว ความเห็นอกเห็นใจ การมีสัญชาตญาณ ความยืดหยุ่นทางใจ การสร้างความโปร่งใส และการมีสติตามลำดับ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังต่อการมีสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะสมรรถนะในยุค BANI World เปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญในการนำพาโรงเรียนให้สามารถรับมือกับความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความไม่แน่นอนตรง และความยากต่อการคาดการณ์ของบริบทการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ บริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างยืดหยุ่น สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และขับเคลื่อนองค์การการศึกษาไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการปรับตัว สะท้อนถึงความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการบริหาร และรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอนตามลักษณะของโลกยุค BANI World ทั้งนี้ สมรรถนะด้านการปรับตัวถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบัน เนื่องจากผู้บริหารต้องเผชิญกับความเปราะบางของระบบการศึกษา การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความคาดหวังที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ที่ยากต่อการคาดการณ์ การปรับตัวจึงช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และปรับแผนการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์

สอดคล้องกับ ญัฐพร สายศร (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านการปรับตัวในระดับสูงสามารถส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการบริหารโรงเรียนในบริบทที่มีความไม่แน่นอนสูง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ภาณุพงศ์ อุณชาติ (2567) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ ยะห์มิน ดาฮารี (2566) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารควรมีในระดับสูงสุด เนื่องจากเป็นพื้นฐานสำคัญในการรับมือกับความไม่แน่นอน ความกดดัน และความคาดหวังที่หลากหลายในยุคปัจจุบัน สมรรถนะด้านการปรับตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความซับซ้อนของงานบริหาร และปรับแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารที่มีความสามารถในการปรับตัวและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถลดแรงต้านภายในองค์การ และสร้างความร่วมมือจากครูและบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงกว่าค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในภาพรวม ได้แก่ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านการปรับตัว และด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ ตามลำดับ ซึ่งจะได้อภิปรายผล ดังนี้

3.1 ด้านความเห็นอกเห็นใจ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบริบทการบริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง ความวิตกกังวล และแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเผชิญกับความเครียด ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ และความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านความเห็นอกเห็นใจในการรับรู้ เข้าใจ และตอบสนองต่อความรู้สึก ความต้องการ และข้อจำกัดของผู้อื่นอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนอาจยังขาดโอกาสหรือกระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านความเห็นอกเห็นใจอย่างเป็นระบบ เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความคาดหวังที่สูง จึงส่งผลให้เกิดช่องว่างของความต้องการจำเป็นในระดับสูง

สอดคล้องกับ จุมพล บุญมี (2566) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยเฉพาะในบริบทที่บุคลากรต้องเผชิญกับความกดดันและความเครียดจากการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษานอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กรวิชญ์ ชื่นวัฒนา (2567) พบว่า ผู้บริหารที่มีความเข้าใจและใส่ใจต่อความรู้สึกของครู จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน และส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารในสภาวะที่มีความไม่แน่นอนสูง และ ศุภัญญา อินศิริ (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารเมื่อได้ดำรงตำแหน่งหรือมีอำนาจสั่งการจะตั้งเป้าหมายและมุ่งทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพิกเฉยต่อเหตุผล คำแนะนำหรือความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในความเป็นจริงความเห็นอกเห็นใจและการยอมรับฟังความคิดเห็น มีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เมื่อผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจกับคนในองค์กรย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ช่วยขับเคลื่อนและ

พัฒนาโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่องจนสามารถบรรลุตามเป้าหมาย และก่อให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน เป็นผลอันเนื่องมาจากการเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน

3.2 ด้านการปรับตัว มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงรองลงมาและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านการปรับตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากในการบริหารโรงเรียนในยุค BANI World ผู้บริหารต้องเผชิญกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านนโยบายการศึกษา สภาพสังคม เทคโนโลยี และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลงแนวคิด วิธีการบริหาร และแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีความคล่องตัว สามารถตอบสนองต่อความต้องการของโรงเรียนและชุมชนได้ทันเวลา การปรับตัวยังเป็นสมรรถนะที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาองค์การไปพร้อมกัน โดยช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ วิเคราะห์ทางเลือก และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความไม่แน่นอน

สอดคล้องกับ ยะห์มีน ดาฮารี (2566) กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำด้านการปรับตัว ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู และทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่มีความซับซ้อนและอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ภาณุพงศ์ อุณชาติ (2567) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร การสื่อสาร และการตัดสินใจ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ที่ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างชัดเจน และ ฉัตรกุล เอื้อพิพัฒนากุล (2567) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำในยุค นวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และเปิดรับความไม่แน่นอน จะสามารถนำองค์การการศึกษาให้ดำรงอยู่และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

3.3 ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงรองลงมาและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ความกดดัน และปัญหาที่ยากต่อการคาดการณ์ได้อย่างมีสติและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจจะสามารถปรับวิธีคิด ปรับแนวทางบริหาร และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม ซึ่ง

ช่วยสร้างความมั่นใจให้กับทีมงานและส่งผลให้การบริหารจัดการโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่เพียงแต่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถรักษาสมาคมระหว่างงานและการดูแลความเป็นอยู่ของตนเองและบุคลากรในองค์กรได้ด้วย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและบรรยากาศการทำงานภายในโรงเรียน

สอดคล้องกับ อนันต์ มนต์ จีระฐานพงศ์ (2568) กล่าวว่า ระบบการศึกษาไทย และทั่วโลกในปัจจุบัน กำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ดิจิทัล ความผันผวนทางเศรษฐกิจ และวิกฤตการณ์ที่ส่งผลต่อการเรียนการสอน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ เพื่อรับมือกับสถานการณ์เหล่านี้ได้อย่างทันท่วงที ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมทางการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ รวมถึงการยกระดับความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาโดยการเสริมสร้างความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และความรู้สึกมีคุณค่าในทีมงาน อีกทั้ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถนำทางในช่วงเวลาที่มีความไม่แน่นอนและวิกฤตได้ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น และช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและฟื้นตัวจากวิกฤติทางการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ พิณภัทรา เวทย์วิทยานุกุล (2566) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นสมรรถนะสำคัญที่จำเป็นในการแก้ปัญหา และเผชิญหน้ากับความท้าทายในปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน โดยผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำ ต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในปัจจุบัน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันสร้างสรรค์นวัตกรรมและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ด้านความเห็นอกเห็นใจ มี 1 วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์หลัก 3 ผลลัพธ์ ผลลัพธ์ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดทุกผลลัพธ์ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความเข้าใจด้านอารมณ์ โดยบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองรับรู้ bahwaผู้บริหารโรงเรียนสามารถสังเกตและรับรู้อารมณ์ความรู้สึกได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม 2) บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองรับรู้ว่าคุณบริหารโรงเรียนมีความเข้าใจ

มุมมอง ความคิด และเหตุผลเบื้องหลังการแสดงออกทางอารมณ์หรือพฤติกรรม ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในโรงเรียน และ 3) โรงเรียนมีระบบหรือแนวปฏิบัติในการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ และการสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการทางอารมณ์และสถานการณ์ของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง ส่งผลให้ความพึงพอใจและความผูกพันต่อโรงเรียนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะด้านความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์กรและความผูกพันของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทที่ต้องจัดการกับความหลากหลายของความคิดและอารมณ์ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับ Nachon (2025) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมภาวะผู้นำและทักษะการบริหารจัดการ โดยเฉพาะความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และมุมมองของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีระดับความเห็นอกเห็นใจสูง จะสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูและบุคลากรรู้สึกได้รับการรับฟังและเข้าใจ ซึ่งนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เกิดความไว้วางใจ และส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร ความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมภาวะผู้นำและทักษะการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในด้านการสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่บรรยากาศองค์กรที่ไว้วางใจกัน และเกิดความร่วมมืออย่างยั่งยืน

4.2 ด้านการปรับตัว มี 1 วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์หลัก 3 ผลลัพธ์ ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดทุกผลลัพธ์ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีรูปแบบการบริหารงานและการจัดสรรภาระงานที่เอื้อต่อความสมดุลในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ลดความเครียดจากภาระงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 2) โรงเรียนมีระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ นักเรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของโรงเรียน 3) โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสุขภาวะทางกายและจิตใจ ส่งผลให้บุคลากรและนักเรียนมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถรับมือกับความกดดันและสถานการณ์ไม่คาดฝันได้อย่างเหมาะสม และผู้ปกครองมีความไว้วางใจต่อการดูแลของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

การปรับตัวของผู้นำและบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในบริบทการศึกษาที่ช่วยเสริมสร้างทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นและระบบสนับสนุนที่เข้มแข็ง

ซึ่งสอดคล้องกับ Ghamrawi (2023) กล่าวว่า การสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิต มีส่วนทำให้ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและลดความเครียดจากภาระงาน ทำหน้าที่เป็นตัวกลางส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจของครู ส่งผลให้ทั้งครูและผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์การจัดการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมสุขภาวะทางกายและจิตใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน คุณภาพชีวิตที่ดีของครูเชื่อมโยงกับภาวะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันและความกดดันงาน

4.3 ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ มี 1 วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์หลัก 3 ผลลัพธ์ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดทุกผลลัพธ์ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีการดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือมีความผันผวน 2) โรงเรียนมีการนำบทเรียนจากสถานการณ์วิกฤตมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม และ 3) โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ของบุคลากรและนักเรียนภายหลังสถานการณ์วิกฤต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีเพื่อให้สามารถจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือมีความผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรและสภาพจิตใจของผู้มีส่วนร่วมทั้งครู นักเรียน และผู้ปกครอง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถฟื้นตัวหลังจากวิกฤต รวมทั้งสามารถเรียนรู้และปรับปรุงระบบเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ท้าทายในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับ Ertem (2024) กล่าวว่า การศึกษาจากข้อมูล PISA 2022 ยังพบว่าปัจจัยทางการศึกษาและภาวะผู้นำที่เอื้อต่อสุขภาพจิตและการจัดการความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการฟื้นตัวของทั้งครูและนักเรียนภายหลังสถานการณ์วิกฤต เช่น ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกลดลง และการต้านทานต่อแรงกดดัน ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานและการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องแม้ในยามวิกฤต ยิ่งไปกว่านั้นการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนสุขภาวะทางจิตใจของบุคลากรและนักเรียน เช่น การมีแนวทางการดูแลหลัง

วิกฤต การประเมินความเครียด การเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และระบบช่วยเหลือทางจิตวิทยา ยังเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้ทั้งครูและนักเรียนสามารถฟื้นตัวจากแรงกดดันและปัจจัยเชิงลบได้รวดเร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การมีสัญชาตญาณ การปรับตัว ความเห็นอกเห็นใจ การสร้างความโปร่งใส และการมีสติ ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงกว่าภาพรวม ได้แก่ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านการปรับตัว และด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพในยุค BANI World

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงกว่าภาพรวม ได้แก่ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านการปรับตัว และด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ ดังนั้น ควรศึกษาและพัฒนา ตัวแปรดังกล่าวโดยการวิจัยพัฒนากลยุทธ์ หรือโปรแกรมหรือรูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะในยุค BANI World มากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ด้วยวิธีวิจัยต่าง ๆ เช่น การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การศึกษาโมเดล สมการโครงสร้าง เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World ที่มีความเหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุคนธร

บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ สุรินนา. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กนกวรรณ สอนพิมพ์พอ. (2568). ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- กมลชนก ชุมทัพ. (2565). การศึกษากระบวนการเกิดความยืดหยุ่นทางจิตใจจากการเผชิญ
วิกฤตเศรษฐกิจในอดีต: กรณีศึกษาผู้ประกอบการวิสาหกิจรายย่อยใน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ประสบภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ. สารนิพนธ์ ศศ.
ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรมสุขภาพจิต. (2560). สร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization: MIO)
(พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: ปิยอนด์ พับลิชชิง.
- _____. (2563). เปลี่ยนร้าย กลายเป็นดี พลังสุขภาพจิต RQ: Resilience Quotient
(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ดีน่าดู.
- กรวิทย์ ชื่นวัฒนา. (2567). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
52(3), 1-13.
- กฤษณี บุญล้อม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและการยอมรับนวัตกรรมกับ
ความสำเร็จในการดำเนินชีวิตของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง
กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กลอยใจ จันแท้. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครู
โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรดิตถ์.

- เกษมา แสนอ่อน. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 1*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- กัลยาณี คิวธรรมปัญญา. (2565). *การบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิถีใหม่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิริตยา วังคะฮาด. (2568). *สมรรถนะการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 27(1), 125–142.
- เกริก พิสัยพันธ์. (2565). *สถิติฐาน 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 409–422.
- เขมิกา ศรีพิพัฒน์พงศ์. (2568). *การศึกษาปัจจัยและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. *Journal of Research and Curriculum Development*, 15(2), 34–46.
- คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. (2560). *Empathy – การรู้ซึ่งถึงความรู้สึกของผู้อื่น*. <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/empathy/>
- คมจิรวรวิทย์ เรืองฤทธิ์. (2567). *แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกโกลาหล BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา*. *วารสารสหวิทยาการเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*, 15(1), 21–34.
- _____. (2568). *ทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกโกลาหล BANI WORLD*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 7(1), 179–204.

- จันทร์วิภา จำนงค์การ. (2566). การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
วารสาร มมร ลัทธิธรรมสาร, 12(2), 75–82.
- จารินี อิ่มด้วง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นและการพัฒนาระบบประกัน
คุณภาพการศึกษาภายในระดับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิณณา ลาวัง. (2567). การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจในครอบครัวผู้ติดสุราด้วย
โปรแกรมการปรึกษาแบบสร้างแรงจูงใจทางโทรศัพท์. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตติ หงส์เวียงจันทร์. (2567). ภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม
ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2. วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์, 4(2), 90–103.
- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ. ปรับตัวและ
โรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง. <https://www.educathai.com>
- จุฑากาญจน์ เก่งกลกิจ. (2564). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสห
วิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.
วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(3), 1141–1156.
- จุฑาพร แต้ภักดี. (2561). ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
จังหวัดอุบลราชธานีและความเกี่ยวข้องระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ในครอบครัว,
วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาภรณ์ ยอดเสนีย์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักศึกษาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 หลักสูตร
4 ปี ภาคปกติ ที่เข้าศึกษาปีการศึกษา 2563. รายงานวิจัย บธ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑพล บุญมี. (2566). ภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13. วารสารบริหาร
การศึกษา มศว. 20(38), 110–120.

- จุนทร มั่นคง. (2562). การประเมินความโปร่งใสเว็บไซต์และศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของเทศบาลนครในประเทศไทย. *วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 6(2), 257–266.
- ฉัตรกุล เอื้อพิพัฒน์. (2567). ภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนยุคนิวนอร์มัล. *Suan Sunandha Asian Social Science Journal*, 18(1), 72–84.
- ฉัตรชัย หมิ่นสุข. (2560). การพัฒนาคู่มือประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาสำหรับครูโดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาร่วมกับหลักไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างการมีสติ ความเป็นเหตุเป็นผล และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยสงฆ์นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฉัตรวิบูลย์ ไพจิตร. (2563). การกำกับอารมณ์ด้วยสติ: มุมมองเชิงการรู้คิดบนกระบวนการของอารมณ์. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*, 51(2), 55–68.
- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา. (2566). สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 9(1), 16–28.
- ญาณิศา นวลแก้ว (2567). ภาวะผู้นำการศึกษาคาทอลิกในยุค BANI WORLD. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 6(2), 435–450.
- จุกร พฤตปุรณ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุคอุตสาหกรรม 4.0 (พ.ศ. 2561–2580). วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตติภมลสิริ ลาโพธิ์. (2567). การบริหารกิจการนักเรียนในโลกยุคโกลาหล. *วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 8(2), 161–172.
- _____. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World กับประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา*, 5(3), 119–131.

- ฐิติพร ช่างษ์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปรับตัวของพนักงาน
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 โดย
มีการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่าน. ปรินญาณพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิตียา จันทา. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุค BANI WORLD. วารสารปรัชญา
ดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 3(2), 18-30.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2562). คู่มือประยุกต์ใช้ระบบการบริหารผลงานด้วยแนวคิดแบบ
OKRs (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- _____. (2566). OKRs ชีวิต ปรับมุมมอง พิชิตเป้าหมาย (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ:
ต้นคิด.
- ณภัทร ศรีทองพนาบุญ. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนา
ความสามารถการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติของครู ระดับชั้นประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณภัสส์ณัฐ คงคาร์ตัน. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดทดสอบวัด
มาตรฐานความรู้ภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐชญา ชูนวน. (2564). การศึกษาความสามารถในการปรับตัวและความสุขในการทำงาน
ในสภาวะปกติใหม่ของพนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปิ่นน้ำมัน.
การศึกษารายบุคคล บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐธิดา ภูบุญเพชร. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการวิจัย
ในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา. รายงานการวิจัย นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.
- ณัฐพร สายศร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 7(2), 147-161.

- โดมฤทธิ์ เอื้อกิ่งเพชร. (2563). การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะชีวิต ของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทรงสิริ วิชิรานนท์. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. (2565). อาร์คิวมิคุ้มกันทางใจ. <https://www.happyhomeclinic.com/a04-RQ.html>
- เทอดศักดิ์ ณ สงขลา. (2567). เตรียมรับมืออย่างไรในการจัดการศึกษายุค BANI World. นิตยสารสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.), 52(248), 28–34.
- ไทยโพสต์. (2565). ปลัด ศธ.ชี้โลกเข้าสู่ยุค BANI World รวมความปั่นป่วนไว้ทั้งหมด กระทบการศึกษาโดยตรงมอบนโยบายรับมือยุคเรียนรู้ถดถอย. <https://www.thaipost.net>
- ชนกฤต อินธิรัชย์. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชญชนก ศิริโสภิตกุล. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านจริยธรรมในการใช้เฟซบุ๊ก ของวัยรุ่นไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ นศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชญมาศ เล้าสกุล. (2561). การปรับตัวทางสังคมอย่างเหมาะสมของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2564). การพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนิสิตจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. *วารสาร
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 47(1), 75–94.
- ธีรศรา ศิริแพงพา. (2568). การบริหารงานทั่วไปยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *วารสารสถาบันวิจัย
พัฒนธรรม*, 12(2), 193–206.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2561). OKRs กับการพัฒนาองค์กรในประเทศไทย. <http://tsri.or.th/okr/>
- _____. (2561). พัฒนาการและชีวิต ด้วยแนวคิดOKRs (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี:
สุเอ็นพี อินเทลลิเจนซ์.
- นรมน แสงขันตี. (2561). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นรินทร์ รินพนัสลัก. (2566). การปรับตัวของครูพลุมวัยในยุค BANI WORD. *วารสารมนุษย
สังคมศาสตร์*, 1(3), 11–20.
- นานาพร นวลตา. (2566). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นารีรัตน์ บำบัดทุกข์. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนียนี่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นาอิมะห์ ปือราเฮง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอัน
พึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บัญญัติ นุชอ่อง. (2559). ปัจจัยทำนายการปรับตัวของผู้ต้องขังเรือนจำกลางบางขวาง.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- บุญญฤทธิ์ ชะยูเด็น. (2568). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ยุค BANI World ของโรงเรียนเฉพาะความพิการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 12(4), 396–409.
- บุษญากรณ์ บุญพล. (2567). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยะวัฒน์ พลจันทิก. (2564). ผลของโปรแกรมความเข้มแข็งทางใจโดยใช้วิธีการรอบความคิดแบบเติบโตที่มีต่อความเครียด ของนักศึกษาปริญญาตรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์. (2563). ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระครูใบฎีกาศักดิ์ดา กิตติสมปโน (เหลาลาภะ). (2564). สติเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของธิดานายช่างหูกในคัมภีร์อรรถกถาธรรมบท. *Journal of Buddhist Education and Research : JBER*, 7(1), 226–234.
- พระครูปลัดสัมพิพัฒน์ธรรมจารย์ (นิรันดร์ อภิบุญโญ). (2567). การพัฒนาสติเพื่อสุขภาวะที่ยั่งยืน. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2), 14–25.
- พระมหาชาติชาย ญาณโสภณ. (2564). “สติ” ที่รู้ อยู่ เสมอ : กระบวนทัศน์ใหม่เพื่อการปรับตัวของสังคมมนุษย์ในสภาวะวิกฤติของโรคระบาด COVID-19. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 1(5), 41–56.
- พระมหาทองเก็บ ญาณพล. (2567). การศึกษาเรื่องสัญชาตญาณและการเชื่อมต่อจิตวิญญาณในพระพุทธศาสนา: A Study of Instinct and Spiritual Connection in Buddhism. *วารสารวิชาการรัตนบุคย์*, 6(2), 583–600.
- พระมหาบันเจตรัตนจิตโต. (2567). แนวทางการเสริมสร้างทักษะของผู้นำในการจัดการองค์การยุคBANI WORLD ตามหลักพละ 4. *วารสารระบบนิเวศการเรียนรู้และปัญญา*, 2(2), 1–11.
- พระมหาสมชาย สุานวุฒ. (2567). สัญชาตญาณเกิดขึ้นได้อย่างไร. https://kalyanamitra.org/th/article_detail.php?i=23600

พระมหาสุเทพ สุกจาโร (บุญหยง). (2559). การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พระเพด็จ ทัดตุงใจ. (2565). ความหมายและลักษณะของสติ. https://kalyanamitra.org/th/article_detail.php?i=21246

พัชรพร คงสว่าง. (2567). การทำนายนการกลั่นแกล้งทางออนไลน์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยใช้เจตคติต่อการกลั่นแกล้งทางออนไลน์ การรู้ซึ่งถึงความรู้สึก และสัมพันธภาพในครอบครัว. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 30(1), 50-65.

พิชญ์พจี สายเชื้อ. (2561). OKR คืออะไร? เข้าใจวิธีตั้งเป้าหมายแบบ Google.

<http://www.pra cha chat.net/csr-hr/news-209471>

พิณภัทรา เวทย์วิทยานุกัณณ์. (2566). ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย, 2(2), 1-13

พีรตนย์ จัตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พุดมีเศรษฐ์ พุ่มจำเริญ. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 14(2), 1-19.

ภัทรพล ผุดมาก. (2564). สัญชาติญาณภายใต้การเอาตัวรอดของสิ่งมีชีวิต. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

- ภาณุพงศ์ อุณชาติ. (2567). ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
นิวนอร์มัล. *Journal of Modern Learning Development*, 9(6), 494–504.
- มณฑลชน ไชยเสน. (2562). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ
ครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยกระบวนการวิจัยศึกษา
บทเรียน. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยะห์มีน ดาฮารี. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูในโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา*, 5(4),
44–61.
- รัชฎ ทิพโส. (2564). ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และสุขภาพจิตของนักเรียนเตรียมทหาร.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รตวรรณ อรัญไสว. (2566). พลิกเกมความเป็นผู้นำในยุค BANI : ทักษะและสมรรถนะผู้
อนาคต. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 3(2), 2–8.
- รัฐศาสตร์ สร้อยมาต. (2559). การปรับตัวทางวัฒนธรรมการผลิตด้านการเกษตรของ
ชาวปกากะญอ ตำบลห้วยปูลิง อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เรืองรงค์ ดวงดีแก้ว. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการคิด
เชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครพนม.
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลลิตา เลี่ยมประวัต. (2567). การใช้กิจกรรม P4C ร่วมกับการใช้สื่อหนังสือภาพเรื่อง โลกสี
เทาของหมู่บ้านภูตหน้ากาก เพื่อพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของเด็ก
ประถมศึกษาชั้นปีที่ 5. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัย
พะเยา.
- ละเอียด คิลาน้อย. (2561). การตลาดเชิงสัญลักษณ์เพื่อการเติบโตของธุรกิจอย่าง
ยั่งยืน. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 32(พิเศษ), 135–247.

- วันสนั่น สลีอ่อน. (2567). การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 2. *วารสารนิติรัฐ*, 2(2), 36–47.
- วรากรณ์ สามโกเศศ. (2565). *กรอบคิดจาก VUCA สู่ BANI*.
<https://www.bangkokbiznews.com/columnist/1004689>
- วริยาพัชร วรรณสรณ์สรกุล. (2566). กระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการกับการเสริมสร้าง
ทักษะการจัดการองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาเขต BANI World. *วารสาร
ปรัชญาประชาคม*, 1(5), 42–56.
- วชิรา เครือคำอ้าย ขวลิต ขอดศิริ และดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2564). การนิเทศการจัดการ
เรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผสานแนวคิด OKRs เพื่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้
ของครู. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(12), 393–411.
- วัชรินทร์ กระแสลัดย. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่าง ประเพณีครอบครัว ความผูกพันใน
ครอบครัวกับความเข้มแข็งทางใจของวัยรุ่น. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัย
บูรพา*, 6(2), 59–68.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2568). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สกลนคร: โรง
พิมพ์สมศักดิ์การพิมพ์.
- วิกานดา จิรพุทธกร. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- วิทยา นาคฤศการ. (2566). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่
แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองคาย เขต . วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วิภาวี เขียวลีลา. (2565). *โลกโกลาหล (BANI World) Ep1 Brittle: ในโลกที่เปราะบาง เด็ก
ต้องไม่แตกหักด้วยทักษะความยืดหยุ่น.*
<https://thepotential.org/knowledge/bani-world-ep1-brittle/>

- วิมลรัตน์ กองแก้ว. (2568). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไล ถาวรสุวรรณ. (2566). พลดลอคคความเปราะบางดวยหลักพุทธจิตวิทยาภาวะผู้นำใน
ธุรกิจเครือข่าย MLM. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(2), 469–481.
- ครินัทสร โพธิ์ศรีมาตร. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวิจัย
ปฏิบัติการชั้นเรียนของครู. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศุภัญญา อินศิริ. (2565). ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้ลึกของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี
นครนายก. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ*, 4(3), 486–498.
- สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). รายงาน
การพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ
ปี 2564: การฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 สู่วิทยายุคใหม่ทางเศรษฐกิจและสังคม.
กรุงเทพฯ: פריןท์เอเบิ้ล.
- สมใจ มณีวงษ์. (2567). การเตรียมตัวเพื่อรับมือกับโลกยุค BANI. *Journal of Integration
Social Sciences and Development*, 4(2), 29–36.
- สมชาย เทพแสง และกันต์ฐมณีญา นฤโษภิตติศิริ. (2566). OKRs: แนวคิดใหม่สำหรับ
ผู้นำในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและ
นวัตกรรมการศึกษา*, 2(1), 1–14.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2560). บทบาทของการจัดการความรู้กับการพัฒนาการหยั่งรู้
เชิงกลยุทธ์. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 4(2), 21–44.
- สมภัสสร บัวรอด (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการวัดและ
ประเมินผลการศึกษาของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ
หมู่บ้านจอมบึง. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2567). รายงานการสังเคราะห์
ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษา การนิเทศ ติดตาม เพื่อยกระดับ
คุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.

[https://sites.google](https://sites.google.com/esdc.go.th/snk2/%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%81)

[.com/esdc.go.th/snk2/%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%81](https://sites.google.com/esdc.go.th/snk2/%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%81)

_____. (2568). ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาตามนโยบายระยะ
เร่งด่วน (Quick Win) ของกระทรวงศึกษาธิการ.

[https://lookerstudio.google.com/reporting/ a9e55f9f-7985-4167-b698-63fede2c0a0c/page/ZLykD](https://lookerstudio.google.com/reporting/a9e55f9f-7985-4167-b698-63fede2c0a0c/page/ZLykD)

_____. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.

[https://web2.sakon2 .go.th/plan68](https://web2.sakon2.go.th/plan68)

_____. (2568). ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management
System (HRMS). <https://hrms.obec.go.th/>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชน
และเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากร
ทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.

_____. (2562). OKRs กับการประกันคุณภาพการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี:
เซนจูรี.

_____. (2564). OKRs กับการพัฒนาโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2566). ความเคลื่อนไหวการศึกษาไทยและการศึกษา
โลก: ทักษะและการเตรียมตัวเพื่อรับมือกับโลก BANI (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สิริชนม์ พันธุ์เพ็ง. (2565). การพัฒนาแบบวัดความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจ ของ
นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 18(1), 87-101.

- สุदारส รองเมือง ยากิ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักศึกษาพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 22(2), 159–168.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2565). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวรรณ ชุมพล. (2559). สัญชาตญาณความปรารถนา. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์. (2562). การเจริญสติในวิถีพุทธจิตวิทยา. *วารสาร มจร
มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2), 185–197.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนงค์นาถ เคนโพธิ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการ
จัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนัญมนต์ จีระฐานพงศ์. (2568). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ
ผู้บริหารโรงเรียน. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(4), 211–
220.
- อรช กระแสอินทร์. (2564). การสร้างความเห็นอกเห็นใจในนิสิตด้านการออกแบบผ่าน
กิจกรรมชุมชน. *วารสารวิจัยศิลป์*, 13(1), 246–263.
- อรรธรณ เอกมหาชัย. (2561). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
การประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ด.ม.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อรอุมา ทำบุญ. (2567). การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิก
จ้างด้วยการปรึกษากลุ่มออนไลน์ ตามทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อังคณา พิมพ์ดี. (2559). การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ตามระบบประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อัญชลี ไหมทอง. (2565). การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคลพลิกผัน. วิทยานิพนธ์ กศ. ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญสุรีย์ ศิริโสภณ. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบวัดความร่วมมือรู้สึกสำหรับนักศึกษาพยาบาล. วารสารสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ สาขาภาคเหนือ, 30(1), 115–133.
- อัมพร ชำรงลักษณ์. (2561). หลักความโปร่งใส TRANSPARENCY. <https://goodgovernance.kpi.ac.th/th/blog/view/4>
- อิชยา จีระกาญจน์. (2566). การเห็นอกเห็นใจ: ศิลปะแห่งการอยู่ร่วมกัน. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 10(2), 169–179.
- เอกนรินทร์ จิรชีวีวงศ์. (2566). วิธีการสำหรับการเปลี่ยนผ่านจากโลก VUCA สู่โลก BANI: กรณีศึกษาของภาคการศึกษาในประเทศไทย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 16(2), 1–12.
- ฮอฬาด ลำมะเนี้ยะ. (2568). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. *Journal of Buddhist Education and Research (JBER)*, 11(3), 463–477.
- Anderson, C. (2023). *What exactly intuition?*. <https://www.mn.com/what-exactly-is-intuition/>
- Arina, I., Prihantini, & Sutini, A. (2025). Heart-Based Principal Leadership: Inspiring Through Empathy. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(56).

- Baskoro, G. (2023). *From VUCA to BANI: A Challenge of Strategic Environment for Higher Education in Indonesia*. In Nareswari, N (Eds.). Proceedings of the 3rd International Conference on Business and Engineering Management (1th ed., pp. 229–235). Dordrecht: Atlantis Press.
- Cascio, J. (2020). *Facing the Age of Chaos*. Medium.
<https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>
- Doerr, J. (2018). *OKRs: The simple idea that drives 10xGrowth*. New York: Bennett Group.
- Ertem, H. Y. (2024). School leadership fostering mental health in the times of crisis: synthesis of school principals' views and PISA 2022. *BMC Psychology*, 12, Article 695, 1–24.
- Ghamrawi, N. (2023). Wellbeing leadership: Perceptions of pre-service school leaders. *Heliyon*, 9(11), 1–11.
- Kozłowski, A. (2024). The role of a leader in shaping employee behaviour in the VUCA/BANI world. *Journal of Modern Science*, 56(2), 503–534.
- Kumar, V. (2021). Evaluating the Impact of COVID–19 on Society. *Environment, Economy, and Education*, 13(24), 1–21.
- Nachon, E. R. G. (2025). Empathy: Its influences on the leadership practices and management skills of school heads. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9(4), 606–616.
- Nataliia, H. (2023). The key administrative competencies of managers required for company development in the BANI World. *Innovative and Economics Research Journal*, 11(1), 195–211.
- Niven & Lamorte. (2016). *Objectives and Key Results: Driving Focus, Alignment, and Engagement with OKRs*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Sinclair, S. (2017). Sympathy, empathy, and compassion: A grounded theory study of palliative care patients' understandings, experiences, and preferences.

Palliative Medicine, 31(5), 437–447.

Wodtke, C. (2016). *Introduction to OKRs*. CA: O'Reilly Media Inc.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาญะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาญะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๙๑ ๑๐๐๗

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. ดร.บุญมี ก่อบุญ | ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ดร.อนงลักษณ์ หนูหมอก | ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ | ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |

ข้อมูล ณ วันที่ 19 กรกฎาคม 2568

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๐๗๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง

ด้วย นางสาวเจนจิรา ไชยประภาญะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๕๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาไร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเจนจิรา ไชยประภาญะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๙๓ ๓๐๐๗

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะใน
ยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา นลาภิบาล ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายพงษ์ศักดิ์ คุณวงศ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านขาม(ขามเขตวิทยาการ)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. นางศรอนงค์ จันทร์เต็ม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านหนองหว้า – ดอนยานาง
วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นายกุลพงษ์ ฤาชากุล
ตำแหน่ง ครู
โรงเรียนบ้านขาม(ขามเขตวิทยาการ)
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางสาววណดา ไชยรบ
ตำแหน่ง ครู
โรงเรียนชุมชนบงเหนือโนนสะอาด
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2568



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๙๓ ๓๐๐๗

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.พงษ์สวัสดิ์ สายกัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนชุมพลศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. นายศรัณพงศ์ ทวีโกศวรรกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านดงจันทูหนองไผ่(ราษฎร์บำรุง)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นายนิวัฒน์ สิ้นไชย ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางปาริชาติ ทิลารักษ์ ตำแหน่ง ครู
โรงเรียนบ้านบัว(สระพังวิทยา)
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อมูล ณ วันที่ 13 สิงหาคม 2568

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๒๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ อำเภอเมือง
จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจนจิรา ไชยประภาญ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๓๒๔๗๓๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วราโร เสงส์สวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ศิริ ฐิตินันท์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเจนจิรา ไชยประภาญ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๙๓ ๓๐๐๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๙๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจนจิรา ไชยประภาส รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๑๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเจนจิรา ไชยประภาส โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๔๑ ๓๐๐๗

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๘๗๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจนจิรา ไชยประภาส รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ศิริ ฐิตินันท์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเจนจิรา ไชยประภาส โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๔๓ ๓๐๐๗

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า | ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. นายสุรเกียรติ์ รวมธรรม | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนชุมชนบงเหนือโนนสะอาด
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 |
| 3. นางสาวกาญจนา ชันชะโคตร | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านจำปานาถอน
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 |
| 4. นางทิพากร เกสร | ตำแหน่ง ครู
โรงเรียนบ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 |
| 5. นางประนอม ปักซี่ | ตำแหน่ง ครู
โรงเรียนบ้านขาม(ขามเขตวิทยาจารย์)
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 |

ข้อมูล ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2568

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบ
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ผู้วิจัย นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาส นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นวพร วรธนทอง ประธานกรรมการ
รศ. ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยาม
ศัพท์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์
องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้องพฤติกรรมบ่งชี้
กับนิยามศัพท์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการ
ดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ไว้
ณ โอกาสนี้

นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาส

นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 084-991-1007

**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบ
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบ
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับ
นิยามศัพท์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มีความหมาย
ดังนี้

+1 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้ไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ตัวแปรที่ศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร
ในการบูรณาการทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อบริหารจัดการและขับเคลื่อนการดำเนินงานของ
โรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของยุค BANI World ที่มีความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่าง
รวดเร็ว ซึ่งมีลักษณะของความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความไม่เป็นเส้นตรง และความยากต่อการ
คาดการณ์ โดยมุ่งให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1. องค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience)

นิยามองค์ประกอบ : ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) หมายถึง การฟื้นตัว ปรับตัว และเอาชนะความยากลำบาก หรือ วิกฤต การณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยสามารถกลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้นได้หลังจากผ่านเหตุการณ์ที่กระทบต่อจิตใจหรือชีวิต

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience)	การพิจารณา		
		+1	0	-1
1.1	ฟื้นตัวจากความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างรวดเร็ว			
1.2	ปรับตัวเมื่อเผชิญกับความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต			
1.3	เอาชนะความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้			
1.4	กลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้นได้หลังจากผ่านเหตุการณ์ที่กระทบต่อจิตใจหรือชีวิต			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

2. องค์ประกอบการมีสัญชาตญาณ (Intuition)

นิยามองค์ประกอบ : การมีสัญชาตญาณ (Intuition) หมายถึง การมีความรู้ ความรู้สึก หรือการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ การสั่งสอน หรือการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การมีสัญชาตญาณ (Intuition)	การพิจารณา		
		+1	0	-1
2.1	มีความรู้ที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ หรือ การสั่งสอน			
2.2	มีความรู้สึกที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน			
2.3	ตัดสินใจได้ทันที โดยไม่ต้องผ่านการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

3. องค์ประกอบการปรับตัว (Adaptability)

นิยามองค์ประกอบ : ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด หรือการดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุข และความสมดุลในชีวิต

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)	การพิจารณา		
		+1	0	-1
3.1	เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ			
3.2	เปลี่ยนแปลงความคิดเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ			
3.3	ดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ			
3.4	มีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุข และความสมดุลในชีวิต			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

4. องค์ประกอบความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

นิยามองค์ประกอบ : ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ขณะที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งและตอบสนองต่อบุคคลนั้นได้อย่างเหมาะสม

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)	การพิจารณา		
		+1	0	-1
4.1	ตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น			
4.2	เข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง			
4.3	ตอบสนองต่อบุคคลที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้อย่างเหมาะสม			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

5. องค์ประกอบการสร้างความโปร่งใส (Transparency)

นิยามองค์ประกอบ : การสร้างความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา การดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การสร้างความโปร่งใส (Transparency)	การพิจารณา		
		+1	0	-1
5.1	เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา			
5.2	ดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน			
5.3	ตรวจสอบการดำเนินงานได้			
5.4	เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

6. องค์ประกอบการมีสติ (Mindfulness)

นิยามองค์ประกอบ : การมีสติ (Mindfulness) หมายถึง การระลึกอยู่กับปัจจุบันขณะโดยไม่ตีความ หรือให้คุณค่าใด ๆ ดำรงอยู่ซึ่งความไม่เพลา ไม่เลื่อนลอยและความไม่ประมาท

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การมีสติ (Mindfulness)	การพิจารณา		
		+1	0	-1
6.1	ระลึกอยู่กับปัจจุบันขณะโดยไม่ตีความหรือให้คุณค่าใด ๆ กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น			
6.2	ดำรงอยู่ซึ่งความไม่เพลาในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงาน			
6.3	ใช้ชีวิตอยู่อย่างไม่เลื่อนลอยไร้เป้าหมาย			
6.4	ใช้ชีวิตอยู่ด้วยความไม่ประมาท			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค
BANI World ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาส นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง ประธานกรรมการ
รศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน
ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในยุค BANI World แบ่งออกเป็น
3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียน ในยุค BANI World

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาส

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 084-991-1007

**แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค
BANI World ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนในยุค BANI World**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมของสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนในยุค BANI World มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุค BANI World มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุค BANI World มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุค BANI World มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุค BANI World มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุค BANI World มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบูรณาการทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อบริหารจัดการและขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของยุค BANI World ที่มีความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีลักษณะของความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความไม่เป็นเส้นตรง และความยากต่อการคาดการณ์ โดยมุ่งให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ**1. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience)**

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) หมายถึง การฟื้นตัว ปรับตัว และเอาชนะความยากลำบาก หรือ วิกฤต การณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยสามารถกลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้นได้หลังจากผ่านเหตุการณ์ที่กระทบต่อจิตใจหรือชีวิต

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience)	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.1	ฟื้นตัวจากความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างรวดเร็ว					
1.2	ปรับตัวเมื่อเผชิญกับความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต					
1.3	เอาชนะความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้					
1.4	กลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้นได้หลังจากผ่านเหตุการณ์ที่กระทบต่อจิตใจหรือชีวิต					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

2. การมีสัญชาตญาณ (Intuition)

การมีสัญชาตญาณ (Intuition) หมายถึง การมีความรู้ ความรู้สึก หรือการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ การสั่งสอน หรือการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การมีสัญชาตญาณ (Intuition)	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2.1	มีความรู้ที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ หรือ การสั่งสอน					
2.2	มีความรู้สึกที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน					
2.3	ตัดสินใจได้ทันที โดยไม่ต้องผ่านการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

3. การปรับตัว (Adaptability)

การปรับตัว (Adaptability) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด หรือการดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุข และความสมดุลในชีวิต

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3.1	เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ					
3.2	เปลี่ยนแปลงความคิดเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ					
3.3	ดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ					
3.4	มีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุข และความสมดุลในชีวิต					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

4. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) การตระหนักรู้ เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ขณะที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งและตอบสนองต่อบุคคลนั้นได้อย่างเหมาะสม

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4.1	ตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น					
4.2	เข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง					
4.3	ตอบสนองต่อบุคคลที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้อย่างเหมาะสม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

5. การสร้างความโปร่งใส (Transparency)

การสร้างความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา การดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การสร้างความโปร่งใส (Transparency)	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
5.1	เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา					
5.2	ดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน					
5.3	ตรวจสอบการดำเนินงานได้					
5.4	เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

6. การมีสติ (Mindfulness)

การมีสติ (Mindfulness) หมายถึง การระลึกอยู่กับปัจจุบันขณะโดยไม่ตีความ หรือให้
คุณค่าใด ๆ ดำรงอยู่ซึ่งความไม่เพลา ไม่เลื่อนลอยและความไม่ประมาท

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การมีสติ (Mindfulness)	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
6.1	ระลึกอยู่กับปัจจุบันขณะโดยไม่ตีความหรือให้คุณค่าใด ๆ กับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
6.2	ดำรงอยู่ซึ่งความไม่เพลาในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงาน					
6.3	ใช้ชีวิตอยู่อย่างไม่เลื่อนลอยไร้เป้าหมาย					
6.4	ใช้ชีวิตอยู่ด้วยความไม่ประมาท					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบ
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANi World ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANi World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ผู้วิจัย นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาส นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นวพร วรธนทอง ประธานกรรมการ
รศ. ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANi World เพื่อประกอบ
การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANi World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยแบบสอบถามนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามของ
องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANi World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่าง
พฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANi World สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษา
วิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาส

นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 084-991-1007

**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบ
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ศึกษานิเทศก์ ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบ

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้
กับข้อคำถามขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World
มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

ตัวแปรที่ศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร
ในการบูรณาการทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อบริหารจัดการและขับเคลื่อนการดำเนินงานของ
โรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของยุค BANI World ที่มีความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่าง
รวดเร็ว ซึ่งมีลักษณะของความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความไม่เป็นเส้นตรง และความยากต่อการ
คาดการณ์ โดยมุ่งให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1. องค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience)

นิยามองค์ประกอบ : ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) หมายถึง การฟื้นตัว ปรับตัว และเอาชนะความยากลำบาก หรือ วิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยสามารถกลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้นได้หลังจากผ่านเหตุการณ์ที่กระทบต่อจิตใจหรือชีวิต

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
1.1 ฟื้นตัวจากความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างรวดเร็ว	1) ผู้บริหารสามารถปรับสภาพจิตใจให้กลับมาสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเผชิญสถานการณ์วิกฤตหรือเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์			
	2) ผู้บริหารสามารถจัดการกับความเครียดและความกดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดปัญหาหรือความท้าทายในการบริหารจัดการโรงเรียน			
	3) ผู้บริหารสามารถกลับมาใช้ชีวิตและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว หลังจากการประสบกับความล้มเหลวหรือความผิดหวังในการกิจการบริหารโรงเรียน			
	4) ผู้บริหารสามารถรักษาความมั่นคงทางอารมณ์และดำเนินบทบาทผู้นำได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะเผชิญกับความไม่แน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด			
1.2 ปรับตัวเมื่อเผชิญกับความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต	1) ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือความผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
	2) ผู้บริหารสามารถปรับมุมมองและทัศนคติต่อปัญหาหรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขหรือทางออกใหม่ ๆ ได้			
	3) ผู้บริหารสามารถยืดหยุ่นในการดำเนินงาน เมื่อข้อมูลหรือสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน			
	4) ผู้บริหารสามารถยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ			
1.3 เอาชนะความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้	1) ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ซับซ้อนในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้			
	2) ผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความท้าทายและแสวงหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อเอาชนะสถานการณ์วิกฤต			
	3) ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการพัฒนาโรงเรียนหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้สำเร็จ			
	4) ผู้บริหารสามารถระดมทรัพยากรและสร้างความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและเอาชนะความยากลำบากของโรงเรียน			
1.4 กลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้น	1) ผู้บริหารสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ให้กลับมามั่นคงและพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ภายหลัง			

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อความคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
ได้หลังจากผ่าน เหตุการณ์ที่กระทบ ต่อจิตใจหรือชีวิต	เหตุการณ์วิกฤตที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง			
	2) ผู้บริหารสามารถนำประสบการณ์จากความยากลำบากมาใช้เป็นบทเรียนเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางจิตใจและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น			
	3) ผู้บริหารสามารถรักษาประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย			
	4) ผู้บริหารสามารถกลับมาสร้างแรงบันดาลใจและเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ภายหลังการผ่านพ้นวิกฤต			
	5) ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนผ่านจากสถานการณ์วิกฤตไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการนำบทเรียนมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหารจัดการในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

2. องค์ประกอบการมีสัญชาตญาณ (Intuition)

นิยามองค์ประกอบ : การมีสัญชาตญาณ (Intuition) หมายถึง การมีความรู้ ความรู้สึก หรือการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ การสั่งสอน หรือการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
2.1 มีความรู้ที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ หรือ การสั่งสอน	1) ผู้บริหารสามารถเข้าใจสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วนหรือผ่านการศึกษามาโดยตรง			
	2) ผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวโน้มหรือผลลัพธ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ โดยอาศัยความเข้าใจที่เกิดขึ้นจากภายใน			
	3) ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ของบุคลากรหรือนักเรียนได้ โดยไม่จำเป็นต้องผ่านการประเมินอย่างเป็นทางการ			
	4) ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือเหตุการณ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภาพรวมของปัญหาได้อย่างมีนัยสำคัญ			
	5) ผู้บริหารสามารถเข้าถึงภูมิปัญญาหรือความรู้ในใจของตนเอง เพื่อใช้ในการทำความเข้าใจบริบทที่ซับซ้อนของโรงเรียน			
2.2 มีความรู้สึกที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน	1) ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงสัญญาณเตือนเกี่ยวกับปัญหาหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างฉับพลัน			
	2) ผู้บริหารมีความสามารถในการสัมผัสได้ถึงบรรยากาศหรืออารมณ์โดยรวมของบุคลากรและนักเรียนได้อย่างลึกซึ้ง			
	3) ผู้บริหารมีความรู้สึกเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะยังไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์มารองรับอย่างสมบูรณ์			
	4) ผู้บริหารรู้สึกได้ถึงเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่อาจบ่งบอกถึงปัญหาใหญ่ในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว			
	5) ผู้บริหารมีความรู้สึกถูกกระตุ้นจากภายในให้ดำเนินการบางสิ่งบางอย่างเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนได้อย่างทันท่วงที			
2.3 ตัดสินใจได้ทันที โดยไม่ต้องผ่านการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน	1) ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและเด็ดขาดในสถานการณ์เร่งด่วน โดยอาศัยสัญชาตญาณและความเข้าใจที่เกิดขึ้นเอง			
	2) ผู้บริหารสามารถเลือกแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมได้ทันที แม้จะไม่มีข้อมูลทั้งหมดหรือเวลาในการวิเคราะห์อย่างละเอียด			
	3) ผู้บริหารมีความมั่นใจในการตัดสินใจที่มาจากความรู้สึกแรก เมื่อเผชิญกับทางเลือกที่หลากหลายและซับซ้อน			
	4) ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันได้อย่างทันท่วงที โดยใช้การตัดสินใจที่รวดเร็วและตรงประเด็น			
	5) ผู้บริหารสามารถนำการตัดสินใจจากสัญชาตญาณไปปฏิบัติได้อย่างมั่นใจ และมีประสิทธิภาพ แม้จะยังไม่สามารถอธิบายเหตุผลทั้งหมดได้ในทันที			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

3. องค์ประกอบปรับตัว (Adaptability)

นิยามองค์ประกอบ : ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด หรือการดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด สุข และความสุขในชีวิต

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
3.1 เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ	1) ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับความท้าทายหรือนโยบายใหม่ที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา			
	2) ผู้บริหารสามารถปรับวิธีสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป			
	3) ผู้บริหารสามารถนำเสนอหรือปรับใช้แนวปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือสังคมในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
	4) ผู้บริหารสามารถปรับพฤติกรรมการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้เท่าทันองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา			
3.2 เปลี่ยนแปลงความคิดเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ	1) ผู้บริหารสามารถเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และทบทวนสมมติฐานเดิมเมื่อเผชิญกับข้อมูลหรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย			
	2) ผู้บริหารสามารถปรับมุมมองต่อปัญหาและอุปสรรค โดยมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา			
	3) ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีคิดจากเชิงรับเป็นเชิงรุก เพื่อคาดการณ์และเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต			
	4) ผู้บริหารสามารถลดอคติและความยึดติดในแนวทางเดิม ๆ เพื่อให้สามารถพิจารณาทางเลือกใหม่ ๆ ได้อย่างเป็นกลาง			
3.3 ดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ	1) ผู้บริหารสามารถปรับวิถีการทำงานและเวลาส่วนตัวให้สมดุล เพื่อรองรับภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในภาวะวิกฤต			
	2) ผู้บริหารสามารถจัดการกับความไม่แน่นอนและความคลุมเครือที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน			
	3) ผู้บริหารสามารถสร้างสมดุลระหว่างการตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนกับการวางแผนระยะยาว เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง			
	4) ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ			
	5) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป			
3.4 มีเป้าหมายเพื่อ	1) ผู้บริหารสามารถรักษาสุขภาพกายและใจให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพื่อ			

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
ความอยู่รอด ความสุข และความสมดุลในชีวิต	รองรับความกดดันและสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันในการบริหารโรงเรียน			
	2) ผู้บริหารสามารถสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานได้ แม้จะเผชิญกับความท้าทายหรือข้อจำกัดต่าง ๆ			
	3) ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม			
	4) ผู้บริหารสามารถค้นหาและรักษาแรงจูงใจในการทำงานและชีวิต เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง			
	5) ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เอื้อต่อการสร้างความสุขและความสมดุลของบุคลากรในโรงเรียน			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. องค์ประกอบความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

นิยามองค์ประกอบ : ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ขณะที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งและตอบสนองต่อบุคคลนั้นได้อย่างเหมาะสม

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
4.1 ตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น	1) ผู้บริหารสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร นักเรียน หรือผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว			
	2) ผู้บริหารสามารถตระหนักถึงความหลากหลายทางอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลที่แตกต่างกันในบริบทของโรงเรียน			
	3) ผู้บริหารสามารถสัมผัสได้ถึงความกังวล ความสุข หรือความท้าทายที่บุคลากรหรือนักเรียนกำลังเผชิญอยู่ได้			
	4) ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงบรรยากาศทางอารมณ์โดยรวมของโรงเรียน หรือของกลุ่มบุคคลได้อย่างชัดเจน			
	5) ผู้บริหารสามารถเข้าใจสัญญาณที่บ่งบอกถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้			
4.2 เข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง	1) ผู้บริหารสามารถเข้าใจสาเหตุและที่มาของความรู้สึกที่บุคลากรหรือนักเรียนแสดงออก เมื่อเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะหน้า			
	2) ผู้บริหารสามารถมองจากมุมมองของผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจความคิดและเหตุผลเบื้องหลังการกระทำหรืออารมณ์ของบุคลากร			
	3) ผู้บริหารสามารถรับฟังอย่างตั้งใจและไม่ตัดสิน เพื่อให้เข้าใจถึงประสบการณ์และความรู้สึกของบุคคลที่กำลังประสบปัญหา			
	4) ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ผลกระทบทางอารมณ์ของนโยบาย			

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
	หรือการตัดสินใจที่มีต่อบุคลากรและนักเรียนได้			
	5) ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงกับความรู้สึกของผู้อื่นได้ แม้ตนเองจะไม่เคยมีประสบการณ์ร่วมในสถานการณ์นั้น ๆ มาก่อน			
4.3 ตอบสนองต่อบุคคลที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้อย่างเหมาะสม	1) ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงความเข้าใจและการยอมรับในความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและจริงใจ			
	2) ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนที่ตรงกับความต้องการทางอารมณ์และสถานการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
	3) ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการสื่อสารและท่าทีของตนเอง เพื่อให้ผู้อื่นรู้สึกผ่อนคลายและกล้าที่จะเปิดเผยความรู้สึกหรือปัญหา			
	4) ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นกันเองเพื่อให้บุคลากรและนักเรียนกล้าที่จะขอความช่วยเหลือหรือระบายความรู้สึก			
	5) ผู้บริหารสามารถดำเนินการช่วยเหลือหรือส่งต่อความช่วยเหลือที่จำเป็นให้กับบุคลากรหรือนักเรียนที่กำลังเผชิญกับความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ได้อย่างทันท่วงที			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

5. องค์ประกอบการสร้างโปร่งใส (Transparency)

นิยามองค์ประกอบ : การสร้างโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา การดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
5.1 เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา	1) ผู้บริหารสามารถเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของโรงเรียน เช่น งบประมาณ ผลการดำเนินงาน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ			
	2) ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน ไม่บิดเบือนหรือปกปิดข้อเท็จจริง แม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย			
	3) ผู้บริหารสามารถสื่อสารเหตุผลและที่มาของการตัดสินใจที่สำคัญ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับจากบุคลากรและผู้ปกครอง			
	4) ผู้บริหารสามารถจัดทำรายงานหรือเอกสารข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้ เพื่อส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส			

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
5.2 ดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน	1) ผู้บริหารสามารถกำหนดกระบวนการทำงานและขั้นตอนการตัดสินใจที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้			
5.2 ดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน	2) ผู้บริหารสามารถจัดทำระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนให้เป็นลายลักษณ์อักษรและเผยแพร่ให้รับทราบโดยทั่วกัน			
	3) ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคลากร ตามหลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด			
	4) ผู้บริหารสามารถสร้างระบบการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องและเป็นไปตามแผนที่วางไว้			
	5) ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ			
5.3 ตรวจสอบการดำเนินงานได้	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างโปร่งใส			
	2) ผู้บริหารสามารถเตรียมพร้อมสำหรับการถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีเอกสารหลักฐานที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน			
	3) ผู้บริหารสามารถชี้แจงและตอบคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานเมื่อมีการร้องขอข้อมูลหรือการตรวจสอบได้อย่างชัดเจนและเป็นเหตุเป็นผล			
	4) ผู้บริหารสามารถสร้างกลไกการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและแก้ไข			
	5) ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดหรือความบกพร่องที่ตรวจพบจากการตรวจสอบอย่างทันที่และมีประสิทธิภาพ			
5.4 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง	1) ผู้บริหารสามารถจัดให้มีช่องทางที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์โรงเรียน จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงานของโรงเรียน			
	2) ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและชัดเจน ในการนำเสนอข้อมูลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนสามารถเข้าใจได้อย่างถูกต้อง			
	3) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกัน			

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
	4) ผู้บริหารสามารถจัดกิจกรรมหรือประชุม เพื่อชี้แจงข้อมูลและตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้สนใจทั่วไป			
	5) ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าข้อมูลที่เผยแพร่ นั้นมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันเสมอ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

6. องค์ประกอบการมีสติ (Mindfulness)

นิยามองค์ประกอบ : การมีสติ (Mindfulness) หมายถึง การระลึกอยู่กับปัจจุบันขณะ โดยไม่ตีความ หรือให้คุณค่าใด ๆ ดำรงอยู่ซึ่งความไม่เพลา ไม่เลื่อนลอยและความไม่ประมาท

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
6.1 ระลึกอยู่กับปัจจุบันขณะ โดยไม่ตีความ หรือให้คุณค่าใด ๆ กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	1) ผู้บริหารสามารถจดจ่อกับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะ โดยไม่ถูกรบกวนจากความคิดในอดีตหรืออนาคต			
	2) ผู้บริหารสามารถรับรู้ข้อมูลหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตรงหน้า ได้อย่างเป็นกลาง โดยไม่นำอคติหรือความคิดเห็นส่วนตัวมาตัดสินทันที			
	3) ผู้บริหารสามารถเฝ้าสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองขณะ ปฏิบัติงาน โดยไม่เข้าไปปรุงแต่งหรือให้คุณค่าว่าดีหรือไม่ดี			
	4) ผู้บริหารสามารถแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็นหรือการตีความส่วนตัว เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน			
	5) ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คิดโต้แย้งหรือตัดสินในขณะนั้น			
6.2 ดำรงอยู่ซึ่งความไม่เพลาในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงาน	1) ผู้บริหารสามารถควบคุมสติและสมาธิในการทำงานได้เป็นอย่างดี			
	2) ผู้บริหารสามารถคงความตั้งใจในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความรอบคอบและใส่ใจรายละเอียด			
	3) ผู้บริหารสามารถรับรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเองได้ทันทีที่เกิดขึ้น โดยไม่ปล่อยปละละเลย			
	4) ผู้บริหารระมัดระวังในการสื่อสารและการกระทำของตนเอง เพื่อให้ไม่ส่งผลกระทบบนทางลบต่อบุคลากรหรือบรรยากาศในโรงเรียน			
6.3 ใช้ชีวิตอยู่อย่างไม่เลื่อนลอยไร้เป้าหมาย	1) ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม			
	2) ผู้บริหารสามารถทบทวนและปรับแผนการดำเนินงานของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ที่ตั้งไว้เสมอ			
	3) ผู้บริหารสามารถกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม			

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อความคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
	ในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด			
	4) ผู้บริหารสามารถวางแผนระยะยาวในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการเป็นผู้นำและบริหารโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ			
6.4 ใช้ชีวิตอยู่ด้วยความไม่ประมาท	1) ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ความเสี่ยงและเตรียมแผนรับมือสำหรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นกับโรงเรียนได้อย่างรอบคอบ			
	2) ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์อย่างรอบด้านก่อนการดำเนินงานที่อาจมีผลกระทบต่อโรงเรียน			
6.4 ใช้ชีวิตอยู่ด้วยความไม่ประมาท	3) ผู้บริหารสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีตและนำมาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ			
	4) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยและความรอบคอบในการทำงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นวพร วรรณทอง	ประธานกรรมการ
รศ. ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ
BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อ
ตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็นภาพรวม จะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล
และจะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุศ BANI World สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาย

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 084-991-1007

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ
2) การมีสัญชาตญาณ 3) การปรับตัว 4) ความเห็นอกเห็นใจ 5) การสร้างความโปร่งใส และ 6) การมี
สติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน หากท่านมี
ข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็นของสมรรถนะ
ของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุค BANI World อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุค BANI World อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุค BANI World อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุค BANI World อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุค BANI World อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารโรงเรียนปรับตัวเมื่อเผชิญกับความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต			✓			✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

– สภาพที่เป็นจริง “ผู้บริหารโรงเรียนปรับตัวเมื่อเผชิญกับความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

– สภาพที่ควรจะเป็น “ผู้บริหารโรงเรียนปรับตัวเมื่อเผชิญกับความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

[illegible]

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9)	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนผ่านจากสถานการณ์วิกฤตไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการนำบทเรียนมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหารจัดการในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม										
10)	ผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความท้าทายและแสวงหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อเอาชนะสถานการณ์วิกฤต										
11)	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการพัฒนาโรงเรียนหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้สำเร็จ										
12)	ผู้บริหารสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ให้กลับมามั่นคงและพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเหตุการณ์วิกฤตที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง										
13)	ผู้บริหารสามารถระดมทรัพยากรและสร้างความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและเอาชนะความยากลำบากของโรงเรียน										
14)	ผู้บริหารสามารถนำประสบการณ์จากความยากลำบากมาใช้เป็นบทเรียนเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางจิตใจและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น										
15)	ผู้บริหารสามารถรักษาประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย										
16)	ผู้บริหารสามารถกลับมาสร้างแรงบันดาลใจและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ภายหลังการผ่านพ้นวิกฤต										
17)	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ซับซ้อนในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้										

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
29)	ผู้บริหารสามารถเลือกแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมได้ทันที แม้จะไม่มีข้อมูลทั้งหมดหรือเวลาในการวิเคราะห์อย่างละเอียด										
30)	ผู้บริหารมีความมั่นใจในการตัดสินใจที่มาจากความรู้สึกแรกเมื่อเผชิญกับทางเลือกที่หลากหลายและซับซ้อน										
31)	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือเหตุการณ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภาพรวมของปัญหาได้อย่างมีนัยสำคัญ										
32)	ผู้บริหารสามารถนำการตัดสินใจจากสัญชาตญาณไปปฏิบัติได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ แม้จะยังไม่สามารถอธิบายเหตุผลทั้งหมดได้ในทันที										
3. การปรับตัว											
33)	ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ										
34)	ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการทำงานและเวลาส่วนตัวให้สมดุล เพื่อรองรับภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในภาวะวิกฤต										
35)	ผู้บริหารสามารถนำเสนอหรือปรับใช้แนวปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือสังคมในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
36)	ผู้บริหารสามารถปรับพฤติกรรมการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้เท่าทันองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา										
37)	ผู้บริหารสามารถรักษาสุขภาพกายและใจให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพื่อรองรับความกดดันและสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันในการบริหารโรงเรียน										

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
38)	ผู้บริหารสามารถรับมุมมองต่อปัญหาและอุปสรรค โดยมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา										
39)	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีคิดจากเชิงรับเป็นเชิงรุก เพื่อคาดการณ์และเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต										
40)	ผู้บริหารสามารถลดอคติและความยึดติดในแนวทางเดิม ๆ เพื่อให้สามารถพิจารณาทางเลือกใหม่ ๆ ได้อย่างเป็นกลาง										
41)	ผู้บริหารสามารถรับวิธีสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป										
42)	ผู้บริหารสามารถจัดการกับความไม่แน่นอนและความคลุมเครือที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน										
43)	ผู้บริหารสามารถสร้างสมดุลระหว่างการตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนกับการวางแผนระยะยาว เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง										
44)	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับความท้าทายหรือนโยบายใหม่ที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา										
45)	ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป										
46)	ผู้บริหารสามารถเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และทบทวนสมมติฐานเดิมเมื่อเผชิญกับข้อมูลหรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย										

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
47)	ผู้บริหารสามารถสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานได้ แม้จะเผชิญกับความท้าทายหรือข้อจำกัดต่าง ๆ										
48)	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม										
49)	ผู้บริหารสามารถค้นหาและรักษาแรงจูงใจในการทำงานและชีวิต เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง										
50)	ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เชื้อต่อการสร้างความสุขและความสมดุลของบุคลากรในโรงเรียน										
4. ความเห็นอกเห็นใจ											
51)	ผู้บริหารสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร นักเรียน หรือผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว										
52)	ผู้บริหารสามารถตระหนักถึงความหลากหลายทางอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลที่แตกต่างกันในบริบทของโรงเรียน										
53)	ผู้บริหารสามารถมองจากมุมมองของผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจความคิดและเหตุผลเบื้องหลังการกระทำหรืออารมณ์ของบุคลากร										
54)	ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงบรรยากาศทางอารมณ์โดยรวมของโรงเรียน หรือของกลุ่มบุคคลได้อย่างชัดเจน										
55)	ผู้บริหารสามารถเข้าใจสัญญาณที่บ่งบอกถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้										
56)	ผู้บริหารสามารถเข้าใจสาเหตุและที่มาของความรู้สึกที่บุคลากรหรือนักเรียนแสดงออก เมื่อเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะหน้า										

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. การสร้างความโปร่งใส											
66)	ผู้บริหารสามารถเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของโรงเรียน เช่น งบประมาณ ผลการดำเนินงาน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ										
67)	ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน ไม่บิดเบือนหรือปกปิดข้อเท็จจริง แม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย										
68)	ผู้บริหารสามารถสื่อสารเหตุผลและที่มาของการตัดสินใจที่สำคัญ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับจากบุคลากรและผู้ปกครอง										
69)	ผู้บริหารสามารถจัดทำรายงานหรือเอกสารข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้ เพื่อส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส										
70)	ผู้บริหารสามารถกำหนดกระบวนการทำงานและขั้นตอนการตัดสินใจที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้										
71)	ผู้บริหารสามารถจัดทำระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนให้เป็นลายลักษณ์อักษรและเผยแพร่ให้รับทราบโดยทั่วกัน										
72)	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากร เช่น งบประมาณบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่กำหนดได้อย่างเคร่งครัด										
73)	ผู้บริหารสามารถสร้างระบบการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องและเป็นไปตามแผนที่วางไว้										
74)	ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ										
75)	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างโปร่งใส										

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
84)	ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าข้อมูลที่เผยแพร่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันเสมอ										
6. การมีสติ											
85)	ผู้บริหารสามารถจดจ่ออยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะโดยไม่ถูกรบกวนจากความคิดในอดีตหรืออนาคต										
86)	ผู้บริหารสามารถรับรู้ข้อมูลหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตรงหน้าได้อย่างเป็นกลาง โดยไม่นำอคติหรือความคิดเห็นส่วนตัวมาตัดสินทันที										
87)	ผู้บริหารสามารถเฝ้าสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองขณะปฏิบัติงาน โดยไม่เข้าไปปรุงแต่งหรือให้คุณค่าว่าดีหรือไม่ดี										
88)	ผู้บริหารสามารถแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็นหรือการตีความส่วนตัว เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน										
89)	ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คิดโต้แย้งหรือตัดสินในขณะนั้น										
90)	ผู้บริหารสามารถควบคุมสติและสมาธิในการทำงานได้เป็นอย่างดี										
91)	ผู้บริหารสามารถคงความตั้งใจในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความรอบคอบและใส่ใจรายละเอียด										
92)	ผู้บริหารสามารถรับรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเองได้ทันทีที่เกิดขึ้น โดยไม่ปล่อยปละละเลย										
93)	ผู้บริหารระมัดระวังในการสื่อสารและการกระทำของตนเอง เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบในทางลบต่อบุคลากรหรือบรรยากาศในโรงเรียน										
94)	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม										

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
95)	ผู้บริหารสามารถทบทวนและปรับแผนการดำเนินงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ที่ตั้งไว้เสมอ										
96)	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด										
97)	ผู้บริหารสามารถวางแผนระยะยาวในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการเป็นผู้นำและบริหารโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ										
98)	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ความเสี่ยงและเตรียมแผนรับมือสำหรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นกับโรงเรียนได้อย่างรอบคอบ										
99)	ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์อย่างรอบด้านก่อนการดำเนินงานที่อาจมีผลกระทบต่อโรงเรียน										
100)	ผู้บริหารสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีตและนำมาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ										
101)	ผู้บริหารสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยและความรอบคอบในการทำงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 3

**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ผู้วิจัย นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นวพร วรรณทอง ประธานกรรมการ
รศ. ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวเจนจิรา ไช้ประภาย
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์ 084-991-1007

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนใน
ยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ
ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2) การมีสัญชาตญาณ 3) การปรับตัว 4) ความเห็นอกเห็นใจ 5) การ
สร้างความโปร่งใส และ 6) การมีสติ

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค
BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ต้องได้รับการพัฒนา
ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การตระหนักรู้ เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ขณะที่บุคคล
นั้นกำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งและตอบสนองต่อบุคคลนั้นได้อย่างเหมาะสม โดย
ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1.1) ผู้บริหารสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร นักเรียน
หรือผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว

1.2) ผู้บริหารสามารถมองจากมุมมองของผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจความคิดและเหตุผล
เบื้องหลังการกระทำหรืออารมณ์ของบุคลากร

1.3) ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนที่ตรงกับความต้องการทาง
อารมณ์และสถานการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การปรับตัว หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด หรือการดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุข และความสมดุลในชีวิต โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

2.1) ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการทำงานและเวลาส่วนตัวให้สมดุล เพื่อรองรับภาระงาน และความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในภาวะวิกฤต

2.2) ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ

2.3) ผู้บริหารสามารถรักษาสภาพกายและใจให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพื่อรองรับความกดดันและสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันในการบริหารโรงเรียน

3. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง การฟื้นตัว ปรับตัว และเอาชนะความยากลำบาก หรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยสามารถกลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้นได้หลังจากผ่านเหตุการณ์ที่กระทบต่อจิตใจหรือชีวิต โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

3.1) ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือความผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2) ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนผ่านจากสถานการณ์วิกฤตไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการนำบทเรียนมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหารจัดการในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

3.3) ผู้บริหารสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ให้กลับมามั่นคงและพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเหตุการณ์วิกฤตที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับ **มากที่สุด**
- 4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับ **มาก**
- 3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

- 2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับ **น้อย**
- 1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANU World	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังปัญหาของบุคลากรและให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมทุกครั้ง			✓			✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็น ดังนี้

- ความเหมาะสม “ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังปัญหาของบุคลากรและให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมทุกครั้ง” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง
- ความเป็นไปได้ “ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังปัญหาของบุคลากรและให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมทุกครั้ง” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในยุค BANI World	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร นักเรียน หรือผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว มองสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่น เพื่อเข้าใจเหตุผลเบื้องหลังการแสดงออกทางอารมณ์หรือพฤติกรรม และสามารถให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการทางอารมณ์และบริบทของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ											
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความเข้าใจด้านอารมณ์ โดยบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองรับรู้ว่าคุณสมบัติผู้บริหารโรงเรียนสามารถสังเกตเห็นและรับรู้อารมณ์ความรู้สึกได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม											
แนวทางการพัฒนา											
1)	ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์บริบทด้านอารมณ์ของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองจากการสังเกตและข้อมูลสะท้อนความคิดเห็น เพื่อนำมากำหนดแนวทางการสื่อสารและการดูแลเชิงเห็นอกเห็นใจที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน พร้อมวางแผนการลงพื้นที่เชิงรุกและการเปิดพื้นที่รับฟังอย่างไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ										
2)	ผู้บริหารโรงเรียนพบปะบุคลากรและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็นด้วยความเข้าใจ มองสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่น และตอบสนองต่อความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้องด้วยการสื่อสารเชิงบวก การให้กำลังใจ และการสนับสนุนที่สอดคล้องกับสภาพอารมณ์และสถานการณ์จริง										
3)	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง รวมทั้งการสังเกตบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ ว่ามีความผ่อนคลาย ความไว้วางใจ และความรู้สึกปลอดภัยทางอารมณ์เพิ่มขึ้นหรือไม่										
4)	ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินมาปรับปรุงวิธีการสื่อสาร แนวทางการดูแล และรูปแบบการสนับสนุนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อม										

ที่	แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงระบบหรือแนวปฏิบัติในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนให้มีความยืดหยุ่น ทันต่อสถานการณ์ และตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดียิ่งขึ้น พร้อมพัฒนาให้เป็นแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนของโรงเรียน										
วัตถุประสงค์หลัก O ₂ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการวิธีการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็น และสามารถดูแลรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้มีความเข้มแข็ง เพื่รองรับภาระงาน ความกดดัน และสถานการณ์ไม่คาดฝันในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ											
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 โรงเรียนมีรูปแบบการบริหารงานและการจัดสรรภาระงานที่เอื้อต่อความสมดุลในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ลดความเครียดจากภาระงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง											
แนวทางการพัฒนา											
1)	ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ภาระงานและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อนำมากำหนดแนวทางการจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถและเวลาในการปฏิบัติงาน พร้อมวางแผนการบริหารงานที่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว										
2)	ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการปรับปรุงแบบการบริหารงาน เช่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การมอบหมายงานอย่างชัดเจน การจัดตารางงานที่ยืดหยุ่น และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อนและความกดดันในการทำงานของบุคลากร										
3)	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียดจากภาระงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านการสะท้อนความคิดเห็นและการสังเกต										

[illegible]

[illegible]

ที่	แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุค BANI World	ความ เหมาะสม					ความ เป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจ และอารมณ์ของบุคลากรและนักเรียนภายหลังสถานการณ์วิกฤต										

แนวทางการพัฒนา

1)	ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลกระทบด้านจิตใจและอารมณ์ของ บุคลากรและนักเรียนภายหลังสถานการณ์วิกฤต เพื่อนำมาวางแผน กิจกรรมและแนวปฏิบัติในการฟื้นฟูสภาพจิตใจที่เหมาะสมกับบริบท ของโรงเรียน โดยกำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ครู และ ผู้เกี่ยวข้องในการดูแลด้านจิตใจอย่างชัดเจน										
2)	ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ เช่น การพูดคุยให้กำลังใจ การจัดกิจกรรมสร้างความผ่อนคลาย การเปิด พื้นที่สะท้อนความรู้สึก และการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกภายใน โรงเรียน พร้อมประสานเครือข่ายการช่วยเหลือภายในและภายนอก เมื่อจำเป็น										
3)	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลจากการสังเกตพฤติกรรม ความรู้สึก และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนักเรียน รวมทั้งระดับ ความผ่อนคลาย ความมั่นคงทางอารมณ์ และบรรยากาศโดยรวม ของโรงเรียนภายหลังการดำเนินกิจกรรม										
4)	ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมและ แนวปฏิบัติในการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมพัฒนา เป็นแนวปฏิบัติของโรงเรียน เพื่อสร้างความพร้อมทางจิตใจในการ รับมือกับสถานการณ์วิกฤต										

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในยุค BANI World

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 27 ค่าดัชนีความสอดคล้องของพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบ

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
1. องค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ						
1	ฟื้นตัวจากความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างรวดเร็ว	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
2	ปรับตัวเมื่อเผชิญกับความยากลำบากหรือ วิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในชีวิต	+ 1	+ 1	0	0.67	ใช้ได้
3	เอาชนะความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้	+ 1	+ 1	0	0.67	ใช้ได้
4	กลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้นได้ หลังจากผ่านเหตุการณ์ที่กระทบต่อจิตใจหรือชีวิต	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
2. องค์ประกอบการมีสัญชาตญาณ						
1	มีความรู้ที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ หรือ การสั่งสอน	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
2	มีความรู้สึกที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน	+ 1	+ 1	0	0.67	ใช้ได้
3	ตัดสินใจได้ทันที โดยไม่ต้องผ่านการวิเคราะห์ที่ ซับซ้อน	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
3. องค์ประกอบการปรับตัว						
1	เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อ สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการ ใหม่ ๆ	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
2	เปลี่ยนแปลงความคิดเพื่อตอบสนองต่อ สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการ ใหม่ ๆ	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
3	ดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
4	มีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุข และความ สมดุลในชีวิต	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
4. องค์ประกอบความเห็นอกเห็นใจ						
1	ตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
2	เข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่กำลังเผชิญกับ สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
3	ตอบสนองต่อบุคคลที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ ใดสถานการณ์หนึ่งได้อย่างเหมาะสม	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
5. องค์ประกอบการสร้างความปลอดภัย						
1	เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
2	ดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
3	ตรวจสอบการดำเนินงานได้	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
4	เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชน สามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจการดำเนินงานได้ อย่างถูกต้อง	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
6. องค์ประกอบการมีสติ						
1	ระลึกอยู่กับปัจจุบันขณะโดยไม่ตีความหรือให้ คุณค่าใด ๆ กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
2	ดำรงอยู่ซึ่งความไม่เพลาในการใช้ชีวิตและการ ปฏิบัติงาน	+ 1	+ 1	0	0.67	ใช้ได้
3	ใช้ชีวิตอยู่อย่างไม่เลือนลอยไร้เป้าหมาย	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
4	ใช้ชีวิตอยู่ด้วยความไม่ประมาท	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
1. องค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ										
1	ผู้บริหารสามารถปรับสภาพจิตใจให้กลับมาสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเผชิญสถานการณ์วิกฤตหรือเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.60	0.41	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถจัดการกับความเครียดและความกดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดปัญหาหรือความท้าทายในการบริหารจัดการโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.61	0.81	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถกลับมาใช้ชีวิตและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว หลังจากการประสบกับความล้มเหลวหรือความผิดหวังในภารกิจการบริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.62	0.83	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถรักษาความมั่นคงทางอารมณ์และดำเนินบทบาทผู้นำได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะเผชิญกับความไม่แน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด	+1	+1	+1	0	+1	0.80	0.41	0.42	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือความผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.73	0.74	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถปรับมุมมองและทัศนคติต่อปัญหาหรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขหรือทางออกใหม่ ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.69	0.72	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสามารถยืดหยุ่นในการดำเนินงานเมื่อข้อมูลหรือสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.40	0.70	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
8	ผู้บริหารสามารถยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.58	0.89	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ซับซ้อนในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.49	0.70	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความท้าทายและแสวงหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อเอาชนะสถานการณ์วิกฤต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.59	0.62	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการพัฒนาโรงเรียนหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.60	0.44	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสามารถระดมทรัพยากรและสร้างความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและเอาชนะความยากลำบากของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.51	0.75	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ให้กลับมามั่นคงและพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเหตุการณ์วิกฤตที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.62	0.86	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสามารถนำประสบการณ์จากความยากลำบากมาใช้เป็นบทเรียนเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางจิตใจและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.31	0.59	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
15	ผู้บริหารสามารถรักษาประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย	+1	+1	+1	0	+1	0.80	0.56	0.70	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสามารถกลับมาสร้างแรงบันดาลใจและเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ภายหลังจากการผ่านพ้นวิกฤต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.65	0.71	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนผ่านจากสถานการณ์วิกฤตไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการนำบทเรียนมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบบริหารจัดการในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.37	0.67	ใช้ได้

2. องค์ประกอบที่มีสัญญาณ

18	ผู้บริหารสามารถเข้าใจสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วนหรือผ่านการศึกษามาโดยตรง	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.48	0.80	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวโน้มหรือผลลัพธ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ โดยอาศัยความเข้าใจที่เกิดขึ้นจากภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.50	0.68	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ของบุคลากรหรือนักเรียนได้ โดยไม่จำเป็นต้องผ่านการประเมินอย่างเป็นทางการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.46	0.53	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือเหตุการณ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภาพรวมของปัญหาได้อย่างมีนัยสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.61	0.41	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
22	บริหารสามารถเข้าถึงภูมิปัญญาหรือความรู้ ในใจของตนเอง เพื่อใช้ในการทำความเข้าใจ บริบทที่ซับซ้อนของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.53	0.65	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงสัญญาณเตือน เกี่ยวกับปัญหาหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นใน โรงเรียนได้อย่างฉับพลัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.59	0.73	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการสัมผัสได้ถึง บรรยากาศหรืออารมณ์โดยรวมของบุคลากร และนักเรียนได้อย่างลึกซึ้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.30	0.50	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีความรู้สึกเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้องแม้ จะยังไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์มารองรับอย่าง สมบูรณ์	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.67	0.63	ใช้ได้
26	ผู้บริหารรู้สึกได้ถึงการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่อาจบ่งบอกถึงปัญหาใหญ่ในอนาคต ได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.63	0.64	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีความรู้สึกถูกกระตุ้นจากภายในให้ ดำเนินการบางสิ่งบางอย่าง เพื่อตอบสนองต่อ สถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนได้อย่างทันทั่วทั้งที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.29	0.59	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและ เด็ดขาดในสถานการณ์เร่งด่วน โดยอาศัย สัญชาตญาณและความเข้าใจที่เกิดขึ้นเอง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.58	0.83	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสามารถเลือกแนวทางแก้ปัญหาที่ เหมาะสมได้ทันที แม้จะไม่มีข้อมูลทั้งหมดหรือ เวลาในการวิเคราะห์อย่างละเอียด	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.47	0.60	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีความมั่นใจในการตัดสินใจที่มาจาก ความรู้สึกแรกเมื่อเผชิญกับทางเลือกที่ หลากหลายและซับซ้อน	0	0	+1	+1	+1	0.60	0.55	0.51	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
31	ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันได้อย่างทัน่วงที่ โดยใช้การตัดสินใจที่รวดเร็วและตรงประเด็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.56	0.42	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสามารถนำการตัดสินใจจากสัญญาตญาณไปปฏิบัติได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ แม้จะยังไม่สามารถอธิบายเหตุผลทั้งหมดได้ในทันที	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.51	0.68	ใช้ได้
3. องค์ประกอบการปรับตัว										
33	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับความท้าทายหรือนโยบายใหม่ที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.63	0.65	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสามารถปรับวิธีสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.54	0.37	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสามารถนำเสนอหรือปรับใช้แนวปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือสังคมในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.47	0.55	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสามารถปรับปรุงพฤติกรรมการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้เท่าทันองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.64	0.58	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสามารถเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และทบทวนสมมติฐานเดิมเมื่อเผชิญกับข้อมูลหรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.40	0.50	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
38	ผู้บริหารสามารถปรับมุมมองต่อปัญหาและอุปสรรค โดยมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.52	0.82	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีคิดจากเชิงรับเป็นเชิงรุก เพื่อคาดการณ์และเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.45	0.51	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสามารถลดอคติและความยึดติดในแนวทางเดิม ๆ เพื่อให้สามารถพิจารณาทางเลือกใหม่ ๆ ได้อย่างเป็นกลาง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.47	0.48	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสามารถปรับวิถีการทำงานและเวลาส่วนตัวให้สมดุล เพื่อรองรับภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในภาวะวิกฤต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.63	0.46	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสามารถจัดการกับความไม่แน่นอนและความคลุมเครือที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.57	0.68	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสามารถสร้างสมดุลระหว่างการตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนกับการวางแผนระยะยาว เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.59	0.70	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.33	0.38	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.60	0.55	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
46	ผู้บริหารสามารถรักษาสุขภาพกายและใจให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพื่อรองรับความกดดันและสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันในการบริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.58	0.62	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสามารถสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานได้ แม้จะเผชิญกับความท้าทายหรือข้อจำกัดต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.30	0.51	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.49	0.68	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสามารถค้นหาและรักษาแรงจูงใจในการทำงานและชีวิต เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.51	0.59	ใช้ได้
50	ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เชื้อต่อการสร้างความสุขและความสมดุลของบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.54	0.51	ใช้ได้
4. องค์ประกอบความเห็นอกเห็นใจ										
51	ผู้บริหารสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร นักเรียน หรือผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.53	0.42	ใช้ได้
52	ผู้บริหารสามารถตระหนักถึงความหลากหลายทางอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลที่แตกต่างกันในบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.51	0.71	ใช้ได้
53	ผู้บริหารสามารถสัมผัสได้ถึงความกังวลความสุข หรือความท้าทายที่บุคลากรหรือนักเรียนกำลังเผชิญอยู่ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.52	0.72	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
54	ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงบรรยากาศทาง อารมณ์โดยรวมของโรงเรียน หรือของกลุ่ม บุคคลได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.32	0.42	ใช้ได้
55	ผู้บริหารสามารถเข้าใจสัญญาณที่บ่งบอกถึง ความรู้สึกของผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.27	0.61	ใช้ได้
56	ผู้บริหารสามารถเข้าใจสาเหตุและที่มาของ ความรู้สึกที่บุคลากรหรือนักเรียนแสดงออก เมื่อเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.63	0.68	ใช้ได้
57	ผู้บริหารสามารถมองจากมุมมองของผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจความคิดและเหตุผล เบื้องหลังการกระทำหรืออารมณ์ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.33	0.60	ใช้ได้
58	ผู้บริหารสามารถรับฟังอย่างตั้งใจและไม่ ตัดสิน เพื่อให้เข้าใจถึงประสบการณ์และ ความรู้สึกของบุคคลที่กำลังประสบปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.45	0.78	ใช้ได้
59	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ผลกระทบทาง อารมณ์ของนโยบายหรือการตัดสินใจที่มีต่อ บุคลากรและนักเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.50	0.57	ใช้ได้
60	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงกับความรู้สึกของ ผู้อื่นได้ แม้ตนเองจะไม่เคยมีประสบการณ์ร่วม ในสถานการณ์นั้น ๆ มาก่อน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.31	0.50	ใช้ได้
61	ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงความเข้าใจและ การยอมรับในความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่าง เหมาะสมและจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.49	0.30	ใช้ได้
62	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำหรือการ สนับสนุนที่ตรงกับความต้องการทางอารมณ์ และสถานการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.45	0.73	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
63	ผู้บริหารสามารถปรับวิธีการสื่อสารและท่าทีของตนเอง เพื่อให้ผู้อื่นรู้สึกผ่อนคลายและกล้าที่จะเปิดเผยความรู้สึกหรือปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.47	0.72	ใช้ได้
64	ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นกันเอง เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนกล้าที่จะขอความช่วยเหลือหรือระบายความรู้สึก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.34	0.36	ใช้ได้
65	ผู้บริหารสามารถดำเนินการช่วยเหลือหรือส่งต่อความช่วยเหลือที่จำเป็นให้กับบุคลากรหรือนักเรียนที่กำลังเผชิญกับความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ได้อย่างทัน่วงที	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.52	0.64	ใช้ได้
5. องค์ประกอบการสร้างความปลอดภัย										
66	ผู้บริหารสามารถเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของโรงเรียน เช่น งบประมาณ ผลการดำเนินงาน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.61	0.51	ใช้ได้
67	ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลที่เป็จริงและครบถ้วน ไม่บิดเบือนหรือปกปิดข้อเท็จจริง แม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.27	0.53	ใช้ได้
68	ผู้บริหารสามารถสื่อสารเหตุผลและที่มาของการตัดสินใจที่สำคัญ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับจากบุคลากรและผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.50	0.72	ใช้ได้
69	ผู้บริหารสามารถจัดทำรายงานหรือเอกสารข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้ เพื่อส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.54	0.47	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
70	ผู้บริหารสามารถกำหนดกระบวนการทำงานและขั้นตอนการตัดสินใจที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.48	0.49	ใช้ได้
71	ผู้บริหารสามารถจัดทำระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนให้เป็นลายลักษณ์อักษรและเผยแพร่ให้รับทราบโดยทั่วกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.52	0.38	ใช้ได้
72	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากร เช่น งบประมาณบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.51	0.65	ใช้ได้
73	ผู้บริหารสามารถสร้างระบบการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องและเป็นไปตามแผนที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.43	0.74	ใช้ได้
74	ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.61	0.35	ใช้ได้
75	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.33	0.59	ใช้ได้
76	ผู้บริหารสามารถเตรียมพร้อมสำหรับการถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีเอกสารหลักฐานที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.60	0.62	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
77	ผู้บริหารสามารถชี้แจงและตอบคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานเมื่อมีการร้องขอข้อมูลหรือการตรวจสอบได้อย่างชัดเจนและเป็นเหตุเป็นผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.38	0.61	ใช้ได้
78	ผู้บริหารสามารถสร้างกลไกการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.49	0.75	ใช้ได้
79	ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดหรือความบกพร่องที่ตรวจพบจากการตรวจสอบอย่างทัน่วงทีและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.40	0.60	ใช้ได้
80	ผู้บริหารสามารถจัดให้มีช่องทางที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์โรงเรียน จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.44	0.46	ใช้ได้
81	ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและชัดเจน ในการนำเสนอข้อมูลเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนสามารถเข้าใจได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	0.34	0.45	ใช้ได้
82	ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.51	0.66	ใช้ได้
83	ผู้บริหารสามารถจัดกิจกรรมหรือประชุม เพื่อชี้แจงข้อมูลและตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้สนใจทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.46	0.56	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
84	ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าข้อมูลที่เผยแพร่บนนั้นมี ความถูกต้องและเป็นปัจจุบันเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.43	0.34	ใช้ได้
6. องค์ประกอบการมีสติ										
85	ผู้บริหารสามารถจดจ่ออยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะโดยไม่ถูกรบกวนจากความคิดในอดีตหรืออนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.35	0.57	ใช้ได้
86	ผู้บริหารสามารถรับรู้ข้อมูลหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตรงหน้าได้อย่างเป็นกลาง โดยไม่นำอคติหรือความคิดเห็นส่วนตัวมาตัดสินทันที	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.28	0.61	ใช้ได้
87	ผู้บริหารสามารถเฝ้าสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองขณะปฏิบัติงาน โดยไม่เข้าไปปรุงแต่งหรือให้คุณค่าว่าดีหรือไม่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.61	0.55	ใช้ได้
88	ผู้บริหารสามารถแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็นหรือการตีความส่วนตัว เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.39	0.73	ใช้ได้
89	ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่คิดโต้แย้งหรือตัดสินในขณะนั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.44	0.59	ใช้ได้
90	ผู้บริหารสามารถควบคุมสติและสมาธิในการทำงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.35	0.55	ใช้ได้
91	ผู้บริหารสามารถคงความตั้งใจในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความรอบคอบและใส่ใจรายละเอียด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.36	0.42	ใช้ได้
92	ผู้บริหารสามารถรับรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเองได้ทันทีที่เกิดขึ้น โดยไม่ปล่อยปละละเลย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.58	0.75	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
93	ผู้บริหารมีตระวังในการสื่อสารและการกระทำของตนเอง เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบในทางลบต่อบุคลากรหรือบรรยากาศในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.53	0.83	ใช้ได้
94	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.54	0.50	ใช้ได้
95	ผู้บริหารสามารถทบทวนและปรับแผนการดำเนินงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ที่ตั้งไว้เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.48	0.56	ใช้ได้
96	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.61	0.51	ใช้ได้
97	ผู้บริหารสามารถวางแผนระยะยาวในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการเป็นผู้นำและบริหารโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดได้ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.63	0.55	ใช้ได้
98	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ความเสี่ยงและเตรียมแผนรับมือสำหรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นกับโรงเรียนได้อย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.29	0.75	ใช้ได้
99	ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์อย่างรอบด้านก่อนการดำเนินงานที่อาจมีผลกระทบต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.49	0.53	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
100	ผู้บริหารสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีตและนำมาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.53	0.48	ใช้ได้
101	ผู้บริหารสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยและความรอบคอบในการทำงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.54	0.28	ใช้ได้

แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

แบบสอบถามสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวเจนจิรา ไช้ประภา
วัน เดือน ปีเกิด	29 กันยายน 2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 175/2 ถนนเปรมปรีดา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนา(คุรุราษฎร์อุทิศวิทยายน) หมู่ 1 ตำบลหนองลาด อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47220
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2559	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2563	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านขาม(ขามเขตวิทยาคาร) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2569	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านนา(คุรุราษฎร์อุทิศวิทยายน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1