



The competency of administrators affects the effectiveness of schools under Bangkok Metropolitan Administration

Chompoonoot Khamin

Southeast Asia University

E-mail: s6646510036@sau.ac.th

Somchai Dejbamrung

Southeast Asia University

E-mail: sdj2499@gmail.com

Sombat Dejbamrung

Southeast Asia University

E-mail: s.d.sardar@hotmail.com

Premchai Sarobol

Southeast Asia University

E-mail: doctoraljode@hotmail.com

Received

11/05/2026

Reviewed

18/05/2026

Revised

31/08/2026

Accepted

23/09/2026

Abstract

Background and Aims: Highly competent school administrators are like the heart of a school, nourishing every system to function smoothly. With steady leadership and a clear vision, they can inspire teachers and staff to move forward in the same direction. Systematic yet flexible management allows schools to respond effectively to change. As a result, a continuous and sustainable learning environment is fostered, leading the school toward tangible success. This research aims to: 1) Study the competencies of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration; 2) Study the effectiveness of schools under the Bangkok Metropolitan Administration; and 3) Examine the competencies of administrators that influence the effectiveness of schools under the Bangkok Metropolitan Administration.

Methodology: This research is quantitative in nature. The sample group consisted of 410 school administrators and teachers under the Bangkok Metropolitan Administration, selected using stratified random sampling. The research instrument used was a questionnaire. The



statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

Results: 1) The overall competency of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration was found to be at the highest level. When considering each aspect individually, six aspects were rated at the highest level, and two aspects were rated at a high level. The highest average score was in self-development, followed by achievement orientation, while the lowest was in capacity development. 2) The overall effectiveness of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration was also at the highest level. Among the specific aspects, the highest average score was in problem-solving ability, followed by productive capacity, while the lowest was in the ability to develop a positive attitude. 3) The competencies of school administrators that influenced school effectiveness under the Bangkok Metropolitan Administration were statistically significant at the .05 level. The key competencies that contributed to overall school effectiveness included self-development, achievement-oriented management, communication and motivation, and analysis and synthesis. The multiple correlation coefficient (R) was .988, and the predictive efficiency (R^2) was .976.

Conclusion: The competencies of school administrators play a key role in managing and enhancing the effectiveness of schools, ensuring that work aligns with the established goals. This includes both the management of human resources and the development of educational staff, which are crucial factors in promoting school effectiveness and excellence. Moreover, the findings of this study provide a knowledge base and guidelines for enhancing and developing the competencies of administrators, which directly influence the effectiveness of schools under the Bangkok Metropolitan Administration. This, in turn, leads to improved work performance and efficiency.

Keywords: Competency; Effectiveness; School Administrators



สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ชมพูนุท คำอิน

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

อีเมล: s6646510036@sau.ac.th

สมใจ เดชบำรุง

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

อีเมล: sdj2499@gmail.com

สมบัติ เดชบำรุง

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

อีเมล: s.d.sardar@hotmail.com

เปรมชัย สโรบล

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

อีเมล: doctoraljode@hotmail.com

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงเปรียบเสมือนหัวใจของโรงเรียนที่คอยหล่อเลี้ยงให้ทุกระบบดำเนินไปอย่างราบรื่น ด้วยภาวะผู้นำที่มั่นคงและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถถุกประกายแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทุกคนเดินทางไปในทิศทางเดียวกัน การบริหารจัดการที่เป็นระบบและยืดหยุ่นช่วยให้โรงเรียนตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศแห่งการเรียนรู้จึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 410 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย: พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาตัวแปรรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 6 ด้าน และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และต่ำที่สุดคือ ด้านพัฒนาศักยภาพ 2) ประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดย



ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตัวแปรรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา รองลงมาคือ ความสามารถในการผลิต และต่ำที่สุดคือ ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม คือ การพัฒนาตนเอง, การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์, การสื่อสารและการจูงใจ และการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .988 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ .976

สรุปผล: สมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อการจัดการและการยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อให้งานตาม บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิผลและความเป็นเลิศของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผลการศึกษายังเป็นฐานความรู้และแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: สมรรถนะ; ประสิทธิผล; ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 กำหนดให้รัฐมีหน้าที่ดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดหลักการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตลอดจนให้สถานศึกษามีระบบการบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในช่วงปี พ.ศ. 2567-2568 ยังให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับการจัดสรรทรัพยากรเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องโดยตรงกับศักยภาพของสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการด้วย

ในบริบทของกรุงเทพมหานคร การจัดการศึกษามีลักษณะเฉพาะจากความหลากหลายของขนาดโรงเรียน ผู้เรียน บุคลากร สภาพแวดล้อมทางสังคม และความแตกต่างระหว่างพื้นที่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและรายงานสถิติการศึกษาโรงเรียนสังกัด



กรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง โดยในปีการศึกษา 2567 ได้เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน จำนวนห้องเรียน ขนาดโรงเรียน และข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการบริหารและวางแผนการจัดการศึกษาในระดับกรุงเทพมหานครและระดับสถานศึกษา (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2567) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาที่สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทที่มีความแตกต่างและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เมื่อพิจารณาข้อมูลผลลัพธ์ทางการศึกษาซึ่งเป็นตัวชี้วัดประการหนึ่งของคุณภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนยังมิมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น รายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครระบุว่า ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (National Test: NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 52.87 ในด้านคณิตศาสตร์ และ 60.57 ในด้านภาษาไทย โดยคะแนนด้านคณิตศาสตร์ต่ำกว่าระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศ ขณะที่คะแนนด้านภาษาไทยสูงกว่าระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ยังคงต่ำกว่าระดับประเทศ นอกจากนี้ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2567 พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านภาษาไทยอยู่ที่ร้อยละ 60.87 ด้านวิทยาศาสตร์ร้อยละ 47.08 ด้านภาษาอังกฤษร้อยละ 41.74 และด้านคณิตศาสตร์ร้อยละ 34.09 ซึ่งสะท้อนความแตกต่างของผลลัพธ์การเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระและชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, 2568)

ในระดับภาพรวมของกรุงเทพมหานคร ข้อมูลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กรุงเทพมหานครยังสะท้อนให้เห็นความแตกต่างของผลการประเมินระหว่างสังกัดและระดับการศึกษา โดยผลการประเมิน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 พบว่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้งสองด้านของนักเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ที่ร้อยละ 65.08 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยระดับประเทศที่ร้อยละ 57.81 ขณะที่คะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์อยู่ที่ร้อยละ 62.32 และด้านภาษาไทยอยู่ที่ร้อยละ 67.83 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร, 2568) ข้อมูลดังกล่าวแม้จะแสดงให้เห็นว่าผลลัพธ์ทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีจุดแข็งในบางด้าน แต่ในขณะเดียวกันก็สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วางแผน กำกับ ติดตาม และสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมิได้มีบทบาทเพียงด้านการบริหารงานธุรการหรือการปฏิบัติตามนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดเท่านั้น หากแต่เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบาย ทรัพยากร บุคลากร และกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลในระดับสถานศึกษา การบริหารในบริบทปัจจุบัน



จำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะที่หลากหลาย ทั้งความสามารถในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะดังกล่าวมีความสำคัญต่อความสามารถของผู้บริหารในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา จัดสรรทรัพยากร พัฒนาบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หลักฐานจากงานวิจัยที่ผ่านมาให้การสนับสนุนความสำคัญของประเด็นดังกล่าว โดยการศึกษาของสงวน อินทร์รักษ์ และปัสสิลา ศักดิ์ศิริชัย พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในบริบทกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีมิติของสมรรถนะที่ศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี และการมีวิสัยทัศน์ (สงวน อินทร์รักษ์ และปัสสิลา ศักดิ์ศิริชัย, 2568) นอกจากนี้ งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารและการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะของผู้บริหารมีบทบาทต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ (พัศตินยา โกยสกุล และมัทนา วังถนอมศักดิ์, 2559) ขณะเดียวกัน งานวิจัยที่ศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในช่วงปีการศึกษา 2567 ยังพบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ยมอญ กชนิชากุล และศิริพงษ์ เสาภายน, 2568)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณางานวิจัยที่มีอยู่ พบว่าแม้จะมีการศึกษาระดับสมรรถนะ ทักษะของผู้บริหาร และความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในบริบทกรุงเทพมหานครแล้ว แต่การศึกษาที่มุ่งอธิบายอย่างเป็นระบบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในแต่ละมิติสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครได้มากน้อยเพียงใด และมิติใดมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่ากัน ยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างของบริบทสถานศึกษา นโยบายการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และความท้าทายด้านคุณภาพผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคมและเทคโนโลยี ขอบข่ายดังกล่าวจึงมีได้อยู่ที่การขาดงานวิจัยเกี่ยวกับ “สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผล” โดยสิ้นเชิง หากแต่อยู่ที่ความจำเป็นในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงอธิบายขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนในบริบทเฉพาะของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นฐานในการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารอย่างมีเป้าหมาย

เพื่อให้การศึกษามีความชัดเจนในเชิงทฤษฎีและสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้อย่างเป็นระบบ การวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดกรอบแนวคิดด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดย



พิจารณา 8 มิติ ได้แก่ 1) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพ และ 8) การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ปรากฏในกรอบการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทกรุงเทพมหานครและสามารถสะท้อนทั้งความสามารถด้านการบริหารเชิงผลลัพธ์ การบริหารคน การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร (ทัศนียา โกยสกุล และมัทนา วังถนอมศักดิ์, 2559; สงวน อินทร์รักษ์ และปัสลา ศักดิ์สิริชัย, 2568) ส่วนตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุเป้าหมาย การผลิตผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การแก้ไขปัญหา การปรับตัวและพัฒนา และการส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด การประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษาบริบทกรุงเทพมหานครก่อนหน้านี้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งวิเคราะห์ว่าสมรรถนะในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์และสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ในระดับใด ผลการศึกษาที่ได้จะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของสมรรถนะผู้บริหารในบริบทการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการวางแผนพัฒนาผู้บริหาร การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนการกำหนดนโยบายและแนวทางยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับบริบทและความท้าทายทางการศึกษาในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัด

การทบทวนวรรณกรรม

สมรรถนะของผู้บริหาร

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคใหม่นักวิชาการได้กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ ดังต่อไปนี้



McClelland (1975) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายของคำว่า สมรรถ หมายถึง ผู้มีความสามารถ สมรรถภาพ หมายถึง ความสามารถ เช่น เขาเป็นคนมีสมรรถภาพในการทำงานสูงสมควรได้เลื่อนตำแหน่ง

วิชพงษ์ อัยวงศ์ (2561) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตนที่เกิดจากความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมถึง คุณลักษณะ ส่วนบุคคล บุคลิกภาพ เมื่อหลอมรวมสิ่งที่กล่าวมารวมกัน จะช่วยให้การทำงาน เกิด ความสำเร็จและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ/คุณลักษณะที่ตนมีอยู่ ทั้งนี้สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของตน มาประยุกต์ใช้ในงาน หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้จนประสบความสำเร็จ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต

สรุปได้ว่าสมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในด้านต่างๆ ที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทำให้บุคคลที่มีความสามารถที่กล่าวมานี้ สามารถปฏิบัติงานออกมาได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ประสิทธิผลโรงเรียน

Hoy & Miskel (1991) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติ ทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก พร้อมทั้งแก้ปัญหา ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งระบบ

เมรินทาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

ปิยะพร เขียวอินทร์ (2562) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลสำเร็จของการดำเนินงานมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลเป้าหมายที่วางไว้

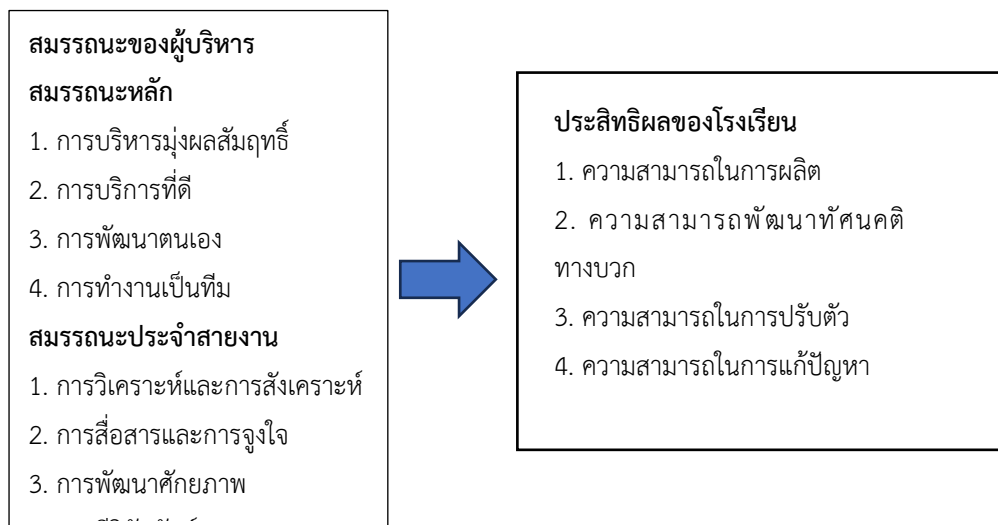


ศศิกรณ์ ศรีเขาล้าน (2562) ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานในการพัฒนาผู้เรียน การจัดการ ศึกษา และการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่าความหมายของประสิทธิภาพโรงเรียน คือ การดำเนินการจัดการศึกษาการจัดการเรียนการสอน หรือกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีคุณภาพตามมาตรฐาน สำเร็จลุล่วง และให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่าง มีความสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัย เชิงปริมาณ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้



1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 โรงเรียน ปีการศึกษา 2568 ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน คุณครู จำนวน 1 คน รวมเป็น 410 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-end Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพ และ 8) การมีวิสัยทัศน์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert Scale) จัดเป็นการวัดข้อมูล ประเภทสเกลอันดับ (Interval Scale) ซึ่งแบ่งระดับโดยเรียงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด ออกเป็น 5 ระดับ Likert (1961)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert Scale) จัดเป็นการวัดข้อมูล ประเภทสเกลอันดับ (Interval Scale) ซึ่งแบ่งระดับโดยเรียงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด ออกเป็น 5 ระดับ Likert (1961)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การวัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนเป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และข้อคำถาม เพื่อหาค่าดัชนี Item Objective Consequence Index: IOC โดยค่า IOC ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.80 เมื่อแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient ของ Cronbach (1974) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้เท่ากับ 0.986 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง



3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นการทำวิจัยเชิงปริมาณโดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูลดังนี้ 1) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยการศึกษาลักษณะ ทฤษฎี บทความเอกสาร ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย 2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์โดยใช้บริการจากเว็บไซต์ Google form ส่งเอกสารผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ เช่น ผ่านทาง Line ผ่านทางกล่องข้อความของเว็บไซต์ facebook.com และผ่านทาง E-mail

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร 8 ด้าน และ **ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1993)

สถิติอื่น ๆ ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ผู้วิจัยสมรรถนะของผู้บริหารทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 6) แรงจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพ 8) วิสัยทัศน์ ซึ่งวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์แนวคิดของเบสต์ (Best) ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n = 410)

สมรรถนะของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
สมรรถนะหลัก				
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.52	0.33	มากที่สุด	2
2. การบริการที่ดี	4.50	0.40	มากที่สุด	5
3. การพัฒนาตนเอง	4.53	0.39	มากที่สุด	1
4. การทำงานเป็นทีม	4.50	0.43	มากที่สุด	6
สมรรถนะประจำสายงาน				
5. การวิเคราะห์และการสังเคราะห์	4.50	0.33	มากที่สุด	4
6. แรงจูงใจ	4.49	0.39	มาก	7
7. การพัฒนาศักยภาพ	4.49	0.45	มาก	8
8. วิสัยทัศน์	4.52	0.46	มากที่สุด	3
รวม	4.50	0.39	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.39) 2) รองลงมาคือ ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.33) และต่ำสุดคือ ด้านที่ 7 การพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.45)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า การกระจายของข้อมูลตามแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ระหว่าง 0.33 – 0.46

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาได้แก่ ซึ่งวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์แนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n = 410)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความสามารถในการผลิต	4.53	0.27	มากที่สุด	2
2. ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก	4.52	0.29	มากที่สุด	4
3. ความสามารถในการปรับตัว	4.53	0.30	มากที่สุด	3
4. ความสามารถในการแก้ปัญหา	4.58	0.26	มากที่สุด	1
รวม	4.54	0.28	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 4 ความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.26) รองลงมาคือ ด้านที่ 1 ความสามารถในการผลิต ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.27) และต่ำสุดคือ ด้านที่ 2 ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.29)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า การกระจายของข้อมูลตามแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ระหว่าง 0.26 – 0.30

3. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัด

การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารรายด้านและภาพรวมกับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารรายด้านและภาพรวมกับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X _{tot}	Y _{tot}
X ₁ (การบริหาร มุ่ง ผลสัมฤทธิ์)	1									
X ₂	.852**	1								



	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X _{tot}	Y _{tot}
(การบริการที่ดี)										
X ₃ (การพัฒนาตนเอง)	.794**	.846**	1							
X ₄ (การทำงานเป็นทีม)	.754**	.783**	.866**	1						
X ₅ (การวิเคราะห์และการสังเคราะห์)	.570**	.598**	.694**	.624**	1					
X ₆ (การสื่อสารและการจูงใจ)	.629**	.651**	.761**	.677**	.650**	1				
X ₇ (การพัฒนาศักยภาพ)	.712**	.705**	.843**	.775**	.750**	.753**	1			
X ₈ (การมีวิสัยทัศน์)	.547**	.583**	.644**	.580**	.522**	.619**	.606**	1		
X _{tot} (สมรรถนะของผู้บริหาร)	.878**	.904**	.950**	.895**	.767**	.823**	.890**	.714**	1	
Y _{tot} (ประสิทธิผลของโรงเรียน)	.524**	.572**	.664**	.596**	.653**	.640**	.729**	.656**	.712**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหาร โดยภาพรวม (X_{tot}) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.712^{**}$ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) กับตัวแปรตาม (Y) เป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะของผู้บริหาร ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=410)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	46.756	4	11.689	4042.520	.000
ภายในกลุ่ม	1.171	405	.003		
รวม	47.927	409			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .988

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) .976

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .975

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)

.05377

ตารางที่ 5 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	-.131	.041		-3.176	.002
การพัฒนาตนเอง X_3	.396	.014	.457	28.338	.000
การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ X_1	.320	.013	.317	24.778	.000
การสื่อสารและการจูงใจ X_6	.151	.011	.176	14.155	.000



ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ X_5	.160	.012	.154	13.787	.000

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05**

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ การพัฒนาตนเอง X_3 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ X_1 การสื่อสารและการจูงใจ X_6 และการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ X_5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .988 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .976 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร โดยภาพรวม (Y_{tot}) ด้านการพัฒนาตนเอง X_3 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ X_1 การสื่อสารและการจูงใจ X_6 และการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ X_5 ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ร้อยละ 97.60 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = -.131 + .396 (X_3) + .320 (X_1) + .151 (X_6) + .160 (X_5)$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ของโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถของผู้บริหารในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะด้าน การพัฒนาตนเอง วิสัยทัศน์ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ได้รับคะแนนสูงสุด อย่างไรก็ตาม ควรมีการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีและการบริหารเชิงสร้างสรรค์เพิ่มเติม เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทิพวัลย์ อย่างคำ (2561) วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้ บริหาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือพบว่า โดยภาพรวม สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับฉัตรวีริยา ธนชาอัครสิริ



(2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครสะท้อนถึงความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากร รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แม้จะมีอุปสรรคในเรื่องของภาระงานและข้อจำกัดด้านทรัพยากร แต่การพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรม การใช้เทคโนโลยีและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือถือเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพของผู้บริหารให้มีผลต่อคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ วิบูลสร นิลพิบูลย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่น ผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การไว้วางใจกัน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน คุณภาพของครู การปรับตัวของโรงเรียน และบรรยากาศองค์กรอย่างไรก็ตาม การพัฒนาให้สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างเต็มที่ ยังต้องเผชิญกับอุปสรรคหลาย



ประการ ดังนั้น การลงทุนในด้านการอบรมและพัฒนาผู้บริหาร การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ และการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้มีความยืดหยุ่น จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ควรดำเนินการเพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติชัย เทียนไข (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้านการบริการที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ จตุรฤกษ์ เวียงสมุทร และพรทิชา ชนโยธา (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันและมีข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเผยแพร่ผลงานทางการบริหาร การพัฒนา และความโปร่งใสในการบริหารงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ ควรให้บริการด้วยอรรถาธิบายมิติที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีผ่านช่องทางติดต่อต่างๆ ที่ผู้รับบริการใช้ในการสื่อสาร เช่น เฟซบุ๊ก, ไลน์, เว็บไซต์ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาขององค์กร และสามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น ภูเก็ต ด็อค, ภูเก็ต ไดรฟ์ และควรค้นหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำผลวิจัยไปใช้และการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหาร

ด้านการทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความร่วมมือในการทำงาน ดังนั้น ศึกษาผลกระทบของความร่วมมือของผู้บริหารต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาวิเคราะห์ว่าความร่วมมือระหว่างผู้บริหารมีผลต่อคุณภาพการบริหาร



จัดการสถานศึกษาอย่างไร เปรียบเทียบสถานศึกษาที่มีการบริหารแบบร่วมมือกันกับสถานศึกษาที่มีการบริหารแบบแยกส่วน ศึกษาปัจจัยที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ทักษะการสื่อสาร และภาวะผู้นำวิเคราะห์ตัวอย่างสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือของผู้บริหาร เสนอแนวทางหรือโมเดลการบริหารที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนากลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือในสถานศึกษา การวิจัยนี้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบการบริหารที่มีความร่วมมือและเป็นเอกภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

1.2 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร

ด้านการพัฒนาศักยภาพ จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถภายในองค์กร ซึ่งทำให้อุบลการสามารถเติบโตและพัฒนา ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาด้านนี้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารในมิติของการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยเฉพาะในเรื่องภาวะผู้นำเชิงพัฒนา ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีทักษะในการส่งเสริมการเรียนรู้ การมอบหมายงานที่ท้าทาย และการให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ควรศึกษาแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและตรงตามศักยภาพ ตลอดจนการศึกษาเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยง และการโค้ชที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความสามารถเฉพาะด้านและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งควรศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว การศึกษาประเด็นเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

1.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ด้านความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือนักเรียนรู้จักพัฒนาดตนเองในทุกๆด้าน เช่น ทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านสังคม ดังนั้น ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกในวัยเรียน โดยเฉพาะกระบวนการปลูกฝังคุณลักษณะการคิดเชิงบวก การเห็นคุณค่าในตนเอง และการดูแลสุขภาพกายและใจอย่างสมดุล ทั้งนี้ควรศึกษารูปแบบกิจกรรมเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้กระบวนการพัฒนาทักษะชีวิต และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมบทบาทของครูและผู้ปกครองในการเป็นแบบอย่างที่ดี การศึกษาดังกล่าวจะช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการดูแล



และพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้าน และมีทัศนคติทางบวกที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

1.4 สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ควรให้ความสำคัญกับการบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพ และวิสัยทัศน์ เนื่องจากผู้บริหารที่มีทักษะในการให้บริการที่ดี ย่อมสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อโรงเรียน นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารยังควรมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพทั้งของตนเองและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสุดท้าย วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันสมัย จะช่วยกำหนดทิศทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนของโรงเรียนรวมทั้งเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในสถานศึกษาอื่นๆ เช่น เอกชน อาชีวะ

2.2 ควรศึกษาการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครในสถานศึกษาอื่นๆ เช่น เอกชน อาชีวะ

2.3 การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครในสถานศึกษา เอกชน อาชีวะ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก., หน้า 16-21 วันที่ 19 ธันวาคม 2545.
- กิตติชัย เทียนไข. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี. *วารสารพัฒนาศักยภาพทางวิชาการอย่างยั่งยืน*, 2(2), 49-60.
- จตุรภุช เวียงสมุทร และพรทิพา ชนะโยธา. (2566). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 3(3), 158-169.



- ฉัตรวีรยา ธนัชชาอัครสิริ และ นุชนรา รัตนศิริประภา (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 781-798.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม*.
- ปิยะพร เขียวอินทร์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542) *ราชกิจจานุเบกษา*. วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2542. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2567.
จาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2542/A/074/1.PDF>
- พัศनिया โกยสกุล และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 5(1), 110 – 121.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ยี่มอญ กษนิชากุล และศิริพงษ์ เสงายน. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*. 12(2), 30 – 44.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2560). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก ลงวันที่ 6 เมษายน 2560*. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2567.
จาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพมหานคร. บริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2567. จาก <http://opac.psu.ac.th/BibDetail.aspx?bibno=378747>
- วัชรพงษ์ อัยวงศ์. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.



- วิบูลย์ นิลพิบูลย์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิกรณ์ ศรีเขาล้าน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัตบุษย์ไพฑูริ. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2567). รายงานสถิติการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567. สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2568). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร. (2568). รายงานข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานด้านการศึกษาพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). รายงานผลการวิจัยและพัฒนา กรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่จำกัด
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2565. วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2564 สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2567.
- สงวน อินทร์รักษ์ และปัสสิลา ศักดิ์ศิริชัย. (2568). สมรรถนะของผู้บริหารต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดในสำนักงานของเขตพื้นที่การศึกษาของระดับประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 7(1), 70 – 85.
- จากhttps://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/116/ITA/O10.pdf
- Best, J.W. (1993). *Research in Education*. Boston MA : Allyn and Bacon.
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Harper and Row.
- Hoy, W., K., & Miskel, C., G. (1991). *Educational Administration: Theory, Research, And Practice*. Singapore: McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York : McGraw – Hill.



McClelland. (1975). *A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle*. Boston: Mcber.Isin, bryanS. Turner (ed). Princeton University

