

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
Core Competencies of School Administrators under Bangkok Office of
Learning Encouragement

ธนายุต นาโคเกิด

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

E-mail: thanayuth1010@gmail.com

ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก E-mail: piyanart.2555@gmail.com

Thanayuth Nakkoed

The Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Arts,

Kirk University, E-mail: thanayuth1010@gmail.com

Piyanart Boonmepipit

Faculty of Liberal Arts, Kirk University, E-mail: piyanart.2555@gmail.com

รับเข้า : 26 มีนาคม 2569 แก้ไข : 24 เมษายน 2569 ตอรับ : 1 พฤษภาคม 2569

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นครู จำนวน 217 คน จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความตรงระหว่าง 0.67-1.0 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยรายด้านจากค่ามากไปหาน้อย ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร พบว่า จำแนกตาม อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี

ด้านการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก ผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this study were: 1) to investigate the core competencies of school administrators, and 2) to compare the core competencies of school administrators under the Bangkok Office of Learning Encouragement as perceived by teachers, classified by age, educational level, position, and work experience. The sample consisted of 217 teachers, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a validity index ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.82. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The results of the study revealed that: 1) The overall and individual aspects of the core competencies of school administrators under the Bangkok Office of Learning Encouragement were at a high level. Ranked from the highest to the lowest mean, they were: good service, teamwork, self-development, achievement motivation, and ethics and morality, respectively. and 2) The comparison of the core competencies of school administrators classified by age, position, and work experience showed no significant differences, both overall and in specific aspects. Regarding educational level, the overall results showed no significant differences. When examining individual aspects, there were no significant differences in achievement motivation, good service, self-development, and teamwork; however, the aspect of ethics and morality showed a statistically significant difference at the .01 level.

Keywords: Core Competencies, School Learning, Promotion

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ท่ามกลางความท้าทายในศตวรรษที่ 21 (UNESCO, 2015) ระบบการศึกษาจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางและนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (Leithwood et al., 2008) ปัจจุบัน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) มีภารกิจหลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อยกระดับศักยภาพของประชาชน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภายใต้ความรับผิดชอบของ

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีขอบข่ายงานที่มีความเฉพาะตัวสูงและท้าทายอย่างยิ่ง เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นมหานครที่มีความซับซ้อนของประชากรสูง มีความหลากหลายทั้งด้านอายุ อาชีพ ความคาดหวัง และความเหลื่อมล้ำทางพื้นฐานเศรษฐกิจและสังคม (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2566)

แม้พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 จะกำหนดทิศทางการดำเนินงานใหม่ที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น แต่ปัญหาเชิงประจักษ์ในพื้นที่พบว่า สถานศึกษาในสังกัด สกร.กทม. ต้องเผชิญกับข้อจำกัดในการปรับตัวให้ทันต่อพลวัตของเมืองหลวง ทั้งความต้องการของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการประสานงานกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ชุมชนเมือง หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน และลดทอนคุณภาพการให้บริการประชาชน (สุรพล ตันควรรัตน์, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ และการทำงานเป็นทีม เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง (เมทินี มาลานนท์, 2567) นอกจากนี้ งานวิจัยที่ผ่านมายังสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยแวดล้อมที่ต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้และระดับสมรรถนะของผู้บริหารที่แตกต่างกันด้วย (สิทธิชัย วรอินทร์, 2565)

ด้วยความซับซ้อนและปัญหาดังกล่าว การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สกร.กทม. จึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องยึดโยงกับ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้เกิดผลจริงในพื้นที่เมือง 2) การบริการที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่หลากหลาย 3) การพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวทันเทคโนโลยีและบริบทสังคมเมือง 4) คุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างความโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับ และ 5) การทำงานเป็นทีม เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ระบุถึงระดับสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สกร.กทม. ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งมั่นที่จะศึกษาประเด็นดังกล่าว เพื่อค้นหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริง อันจะนำไปสู่การเป็นข้อมูลสารสนเทศเชิงลึกให้หน่วยงานต้นสังกัดนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถรับมือกับความท้าทายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และยกระดับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการศึกษา

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิด

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาระดับและเปรียบเทียบ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพประกอบ

ตัวแปรอิสระ

ข้อมูลพื้นฐานของครู

1. อายุ
 - 1.1 น้อยกว่า 30 ปี
 - 1.2 ระหว่าง 30-50 ปี
 - 1.3 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
2. ระดับการศึกษา
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ตำแหน่งงาน
 - 3.1 พนักงานราชการ
 - 3.2 ครูผู้ช่วย
 - 3.3 ครู
4. ประสบการณ์การทำงาน
 - 4.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 4.2 5 - 10 ปี
 - 4.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. คุณธรรม จริยธรรม
5. การทำงานเป็นทีม

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 500 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie &

Morgan, 1970) ได้จำนวน 217 คน จากการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ตารางเลขสุ่ม เพื่อกำหนดครูผู้ตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้คำถามที่เป็นการแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจโดยใช้สูตรค่า IOC หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความตรงระหว่าง 0.67-1.0 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 217 คน โดยการเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเองผ่าน Google Form

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t- test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	M	SD	ระดับ	อันดับ
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.45	0.39	มาก	4
2.	การบริการที่ดี	4.49	0.32	มาก	1
3.	การพัฒนาตนเอง	4.47	0.31	มาก	3
4.	คุณธรรม จริยธรรม	4.42	0.40	มาก	5
5.	การทำงานเป็นทีม	4.48	0.31	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.46	0.35	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.46$, $SD = 0.35$) เมื่อจำแนกรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริการที่ดี ($M = 4.49$, $SD = 0.32$) การทำงานเป็นทีม ($M = 4.48$, $SD = 0.31$) การพัฒนาตนเอง ($M = 4.47$, $SD = 0.31$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($M = 4.45$, $SD = 0.39$) และ คุณธรรม จริยธรรม ($M = 4.42$, $SD = 0.40$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	1.11	0.33	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	33.09	214	0.15			
	รวม	33.43	216				
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	1.16	0.32	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	21.94	214	0.10			
	รวม	22.17	216				
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.14	0.87	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	20.45	214	0.10			
	รวม	20.48	216				
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.32	0.72	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	34.35	214	0.16			
	รวม	34.45	216				
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.62	0.54	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	21.02	214	0.10			
	รวม	21.14	216				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2.00	0.00	0.02	0.98	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	16.08	214	0.08			
	รวม	16.09	216				

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n=134)		(n=83)			
	M	SD	M	SD		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.44	0.41	4.48	0.37	-0.82	0.41
2. ด้านการบริการที่ดี	4.47	0.34	4.53	0.29	-1.31	0.19
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.46	0.30	4.49	0.32	-0.63	0.53
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.37	0.44	4.50	0.31	-2.64**	0.01
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.49	0.30	4.47	0.34	0.44	0.66
รวมเฉลี่ย	4.45	0.36	4.49	0.33	-1.30	0.20

** $p < .01$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.02	0.98	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	33.42	214	0.00	0.02	0.98	
	รวม	33.43	216				
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.57	2	0.28	2.80	0.06	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	21.67	214	0.10			
	รวม	22.17	216				
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.86	0.42	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	20.32	214	0.09			
	รวม	20.48	216				
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.10	0.91	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	34.42	214	0.16			
	รวม	35.45	216				

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

สมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผล
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.71	0.49	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	21.00	214	0.10			
	รวม	21.14	216				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.00	1.00	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	16.09	214	0.08			
	รวม	16.09	216				

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	.25	1.65	0.20	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	32.92	214	0.10			
	รวม	61	216				
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.18	1.81	0.17	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	21.80	214	0.10			
	รวม	22.17	216				
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.12	0.89	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	20.46	214	0.10			
	รวม	20.48	216				
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	0.58	0.56	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	34.26	214	0.16			
	รวม	34.45	216				
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.93	0.40	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	20.96	214	0.10			
	รวม	21.14	216				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2	0.09	1.17	0.31	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	15.91	214	0.07			
	รวม	16.09	216				

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และ คุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ประสบความสำเร็จ เป็นผลของการวางแผนที่ดีของผู้บริหารที่สามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้กว้างและไกล งานที่ประสบความสำเร็จ มีคุณภาพ มาตรฐาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างมุ่งมั่น ผู้บริหารดำเนินงานที่ท้าทายเพื่อความสำเร็จด้วยความมุ่งมั่น และอดทน และการดำเนินงาน และการติดตาม ผลอย่างใกล้ชิดของผู้บริหาร ส่งผลให้สถานศึกษามีพัฒนาเป็นที่ประจักษ์ ตามลำดับ

1.2 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเอาใจใส่ ในความคิดเห็นของนักเรียน ครูผู้ปกครอง และชุมชน ในการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารมุ่งแก้ไขปัญหามีเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับทุกคน รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ผู้บริหารเป็นผู้มุ่งมั่นในการบริการที่ดี เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษามีความสุขกับการทำงาน การเรียนการสอนและการอยู่ร่วมกัน ผู้บริหารใช้หลักการสื่อสารด้วยสัมพันธภาพที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจ และให้ความร่วมมืออย่างดี และผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อมุ่งการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้ให้ความสำคัญกับการแสวงหาโอกาสที่ดี ในการเพิ่มพูนความรู้ ลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเรียนรู้ อบรม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถด้านการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณวุฒิ วิทยวุฒิ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารไม่หยุดนิ่งที่จะเป็นผู้เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง และผู้อื่นอยู่เสมอ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการศึกษา อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อนำสู่การจัดการเรียนการสอน การทำงาน การใช้ชีวิตที่ดีและทันสมัย และผู้บริหารมีความจริงใจที่จะส่งเสริมพัฒนาครู และผู้เรียนให้เป็นผู้มีโอกาสนิยามความสำเร็จก้าวหน้าในการเรียน หรืออาชีพ ตามลำดับ

1.4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยหลักธรรมมาภิบาล เป็นที่รักของครู นักเรียน และชุมชน ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ เป็นที่เชื่อถือศรัทธาไว้วางใจของทุกภาคส่วน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และผู้เกี่ยวข้องโดยสร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติร่วมกันด้วยหลักจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้กับบุคลากรและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานที่ทำให้ทุกคนในสถานศึกษายอมรับ และให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ และ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ยึดมั่น ในหลักคุณธรรมในการทำงาน ตามลำดับ

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถในการสร้างพลัง (Synergistic) ในการขับเคลื่อนให้ทุกคนทำงานอย่างเต็มศักยภาพได้อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ รองลงมาผู้บริหารมีเป้าหมายในด้านส่งเสริมการร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานเพื่อมุ่งให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการกระตุ้น เตือนให้ทุกคนร่วมมือกันในการทำงานอย่างมีความสามัคคี และทำงานเต็มศักยภาพ และผู้บริหารสถานศึกษา ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ตามที่กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กำหนด ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงส่งผลให้ผู้บริหารแสดงออก ถึงสมรรถนะหลักในด้านต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชอบ พรหมนิกร (2558) ซึ่งพบว่า สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร วาทิกานท์ (2559) ซึ่งพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2565) ซึ่งพบว่า สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็น ทีมของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมี ความมุ่งมั่นในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานและวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร แสงสว่าง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ซึ่งพบว่า สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร วาทิกานท์ (2559) ซึ่งพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2565) ซึ่งพบว่า ด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการ บริหารจัดการที่ยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็น และสร้างสัมพันธภาพที่ดีผ่านการสื่อสาร ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ เอี่ยมพินพันธ์ (2563) ซึ่งพบว่า ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เบญจพร วาทิกานท์ (2559) ซึ่งพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ รองลงมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2565) ซึ่งพบว่า ด้านการบริการที่ดีโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญของ การเป็นผู้นำทางวิชาการ มุ่งมั่นเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร แสงสว่าง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ซึ่งพบว่า สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เบญจพร วาทิกานท์ (2559) ซึ่งพบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2565) ซึ่งพบว่า ด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับ การเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพและบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรากร ศรีสุข (2566) ซึ่งพบว่า สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร แสงสว่าง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ซึ่งพบว่า สมรรถนะหลักของ

ผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริมา มาประโคน (2567) ซึ่งพบว่า สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร แสงสว่าง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับสมรรถนะหลักในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร วาทิกานท์ (2559) ซึ่งพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2565) ซึ่งพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกอายุ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรปฏิบัติงานภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายการจัดการเรียนรู้ชุดเดียวกัน ทำให้บุคลากรทุกวัยมีระดับการรับรู้ที่สอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช พูลคล้าย (2563) ซึ่งพบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤกษ์ ลักษณะสมบูรณ์ (2562) ซึ่งพบว่า มุมมองของบุคลากรต่อสมรรถนะผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกันแม้จะมีปัจจัยด้านอายุต่างกัน

3. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านคุณธรรม จริยธรรม แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้มีการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและสมรรถนะหลักไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤกษ์ ลักษณะสมบูรณ์ (2562) ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรไม่มีผลต่อการรับรู้สมรรถนะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ ทองสมบูรณ์ (2564) ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้สมรรถนะไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร แสงสว่าง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารแสดงออกถึงสมรรถนะหลักสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรทุกตำแหน่งงานมีการรับรู้ถึงสมรรถนะไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤกษ์ ลักษณะสมบูรณ์ (2562) ซึ่งพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้สมรรถนะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล ต้นควรรัตน์ (2562) ซึ่งพบว่า บุคลากรทุกตำแหน่งงานมีระดับการรับรู้สมรรถนะสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรากร ศรีสุข (2566) ซึ่งพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็น

5. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรจากบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า และการสื่อสารจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดบรรทัดฐานการประเมินผลที่สอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤกษ์ ลักษณะสมบูรณ์ (2562) ซึ่งพบว่า ประสบการณ์การทำงานที่

แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความคิดเห็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล ต้นควรรัตน์ (2562) ซึ่งพบว่า บุคลากรมีแนวโน้มการรับรู้สมรรถนะผู้บริหารไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2565) ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันของครูไม่ส่งผลต่อระดับการรับรู้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูควรให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้บรรยากาศแห่งความร่วมมือที่มีอยู่เดิมเป็นฐานในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในกรุงเทพมหานครที่มีความหลากหลาย

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลที่จะพัฒนาสมรรถนะหลักของตนเองให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการการศึกษา และสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป

1.3 สถานศึกษาควรนำผลการศึกษาในด้านการบริการที่ดีและการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูง มากำหนดเป็นจุดแข็งขององค์กรในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่ายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในแต่ละด้านให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ที่มีความหลากหลายสูง และนำผลการวิจัยไปจัดทำเป็นคู่มือหรือโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะที่ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรมีการศึกษาศมรรถนะทางการบริหารด้านอื่น ๆ ที่มีความสำคัญในยุคดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เช่น ด้านการบริหารนวัตกรรม ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง หรือด้านการบริหารจัดการความหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายในเขตเมือง เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับในปัจจุบันและอนาคต

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. ราชกิจจานุเบกษา.
- นรากร ศรีสุข. (2566). ปัจจัยสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชอบ พรณนิกร. (2558). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- เบญจพร วาทีกานท์. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปาริชาติ เอี่ยมพินพันธ์. (2563). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานยุคใหม่ [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปิยณัฐ พูลคล้าย. (2563). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พฤกษ์ ลักษณะสมบูรณ์. (2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เมทินี มาลานนท์. (2567). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รัชนิกร แสงสว่าง, & พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 13(2), 203-221.
- ศิริมา มาประโคน. (2567). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู. วารสารวิชาการครุศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 15(1), 33-47.
- สิทธิชัย วรอินทร์. (2565). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุรพล ต้นควรรัตน์. (2562). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดภาคกลาง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร. สำนักงาน ก.พ.
- อนุรักษ ทองสมบูรณ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2008). *How leadership influences student learning*. The Wallace Foundation.
- UNESCO. (2015). *Rethinking education: Towards a global common good?* United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.