

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร
COMPETENCY OF EDUCATIONAL INTITUTION ADMINISTRATORS
UNDER THE 34rd CLUSTER SCHOOL,
MINBURI DISTRICT, BANGKOK METROPOLITAN

พงศ์พาณิชย์ รักใคร่¹ ฐิตาภรณ์ เพ็ญหนู²

Received : January 22, 2026

Revised : February 3, 2026

Accepted : March 22, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 313 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย: พบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร รองลงมา คือ ด้านที่ 2 การสื่อสารและจูงใจ และต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวทาง ดังนี้ (1) เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ โดยการประชุมและหาแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนร่วมกัน (2) ควรชื่นชมและให้กำลังใจบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การให้บริการโดยการมอบรางวัลเพื่อเป็นการยกย่องและกำลังใจแก่บุคลากร (3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ และฝึกทักษะการฟังตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูง เพื่อประโยชน์สูงสุดของการบริหารงานในสถานศึกษา (4) รับฟังความคิดเห็นโดยยอมรับข้อตกลงร่วมกันในทีม โดยมีผู้บริหารเป็นผู้รับข้อเสนอแนะด้วยความเป็นธรรม (5) ฝึกทักษะกระบวนการวิเคราะห์ ตีความ โดยใช้หลักการจับใจความสำคัญ และฝึกอธิบายอย่างมีเหตุผล (6) ควรปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน โดยหมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้กับบุคลากร (7) ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยให้วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย โดยส่งเสริมจุดเด่นของบุคลากร (8) จัดประชุมเพื่อหารือการจัดทำแผนสำรองเพื่อปรับปรุง และพัฒนางานในส่วนที่บกพร่องเพื่อให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คำสำคัญ : สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the Competency of Educational Institution Administrators Under The 34rd Cluster School, Minburi District, Bangkok Metropolitan, and (2) to explore the guidelines for developing the competencies of school administrators in the same network group. Resulting in a sample size of 175 individuals. The research tools used for data collection included a questionnaire and a structured interview. The interview was conducted with three experts. The collected data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The Research results found that

1) The overall competency level of school administrators in School Network Group 34, Min Buri District, under the Bangkok Metropolitan Administration, was found to be at a high level. When considered by individual aspects, the highest average score was in Aspect 7: Personnel Capacity Development, followed by Aspect 2: Communication and Motivation, while the lowest average score was found in Aspect 1: Achievement Orientation. 2) The proposed guidelines for enhancing the Competency of Educational Institution Administrators Under The 34rd Cluster School, Minburi District, Bangkok Metropolitan, consist of the following eight strategies: (1) Providing opportunities for teachers to express opinions and participate in improving student achievement. (2) Praising and encouraging staff by recognizing and rewarding outstanding service to boost morale. (3) Administrators should develop skills in critical reading and analytical thinking, as well as listening skills from basic to advanced levels. (4) Listening to team members' opinions and accepting mutual agreements, with the administrator acting as a fair listener and advisor. (5) Training in analytical and interpretive processes using main idea identification and contextual reasoning. (6) Adapting to modern technology by continually learning about new technological tools for application in personnel development. (7) Supporting the development of personnel potential by analyzing strengths and weaknesses and promoting individual strengths. (8) Organizing meetings to discuss and plan backup strategies for improvement and development in areas of weakness to ensure effective administration.

Keyword : Competency, Educational Institution Administrators

บทนำ

การศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้กำหนดให้รัฐมีหน้าที่จัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังเน้นการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมคุณภาพทั้งระบบ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567–2568 มุ่งเน้นให้ผู้เรียน "เรียนดี มีความสุข" โดยมีการกระจายโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) สำหรับกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา 32 ข้อ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ผู้เรียน และครูให้ครอบคลุมทุกมิติ (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยอาศัยสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการศึกษาและพัฒนาตนเองเพื่อที่จะทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาและสร้างเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงมีในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะการบริหารงานในสถานศึกษายุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการที่อยู่ในท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม ข่าวสาร และวิวัฒนาการทางด้านสังคมสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากพลวัตแห่งความเคลื่อนไหวทางด้านข้อมูลข่าวสารที่สามารถทำให้มนุษย์มีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างฉับไวมากขึ้นกว่าเดิมเป็นอันมากซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจ วินิจฉัยสั่งการ และเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายหลักในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของตนซึ่งคงมีเพียงผู้บริหารที่มีสมรรถนะเท่านั้นที่จะทำให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุผลตามที่ต้องการได้

จากปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ว่ามีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีการวิจัย

1. วิธีการวิจัย

ประชากร คือ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 313 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการ

ศึกษา 2549) 1. สมรรถนะหลัก (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง และ (4) การทำงานเป็นทีม 2. สมรรถนะประจำสายงาน (1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (2) การสื่อสารและจูงใจ (3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ (4) การมีวิสัยทัศน์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมโนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

เครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ , อายุ , วุฒิการศึกษา , ตำแหน่ง , ประสบการณ์ทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง (4) การทำงานเป็นทีม 2. สมรรถนะประจำสายงาน (1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (2) การสื่อสารและจูงใจ (3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (4) การมีวิสัยทัศน์

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยจะดำเนินการหลังจากที่แปลผลและสรุปผลในเครื่องมือฉบับที่ 1 เสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ , อายุ , วุฒิการศึกษา , ตำแหน่ง , ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีการกำหนดประเด็นคำถามไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปในแนวทางประเด็นคำถามเดียวกัน

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบในลักษณะแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด ตามแนวคิดของ

ลิเคิร์ต (Likert's five rating scales) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5

4 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเท่ากับ 4

3 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3

2 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2

1 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 1

2) สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหาแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าความตรงของเนื้อหาและโครงสร้าง ระหว่าง 0.67 – 1.00

3) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 10 คน รวมเป็น 30 คน

4) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Lee J. Cronbach, 1978) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) โดยกำหนดรายละเอียดดังนี้ โรงเรียนสุเหร่าทรายกองดิน จำนวน 49 ฉบับ โรงเรียนบ้านเกาะ จำนวน 35 ฉบับ โรงเรียนวัดแสนสุข จำนวน 25 ฉบับ วัดทองสัมฤทธิ์ จำนวน 20 ฉบับ โรงเรียนวัดใหม่ลำนากแหวก จำนวน 19 ฉบับ โรงเรียนศาลาคู้ จำนวน 14 ฉบับ โรงเรียนวังเล็กวิทยานุสรณ์ จำนวน 13 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 175 ฉบับ โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

3) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

2) การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา โดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 1970 P. 190) ดังนี้

4.50 - 5.00 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ฯ อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ฯ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ฯ อยู่ในระดับที่ต่ำสุด

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1) ความถี่ (Frequency)

2) ร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ตารางที่ 1.1 วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวม

n = 175					
ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
สมรรถนะหลัก					
1	ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.44	0.67	8	มาก
2	ด้านการบริการที่ดี	4.49	0.58	5	มาก
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.47	0.60	7	มาก
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.50	0.63	4	มาก
สมรรถนะประจำสายงาน					
5	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์	4.51	0.65	3	มากที่สุด
6	ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.51	0.63	2	มากที่สุด
7	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.53	0.60	1	มากที่สุด
8	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.48	0.60	6	มาก
รวม		4.49	0.60	-	มาก

จากตารางที่ 1.1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านที่ 2 ด้านการสื่อสารและจูงใจ ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.63) และต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.67)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า การกระจายของข้อมูลตามแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00

ตารางที่ 1.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัด กรุงเทพมหานคร

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	ความคิดเห็น			
	ของ			
	ผู้ทรงคุณวุฒิ			
หลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ค่าความ คิดเห็น
1 เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมี ส่วนร่วมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์โดยการ ประชุม และหาแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ผู้เรียนร่วมกัน	✓	✓	✓	3
2 เปิดโอกาสให้ครูได้มีเวลาพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน โดยการออกแบบแผนการ จัดการเรียนรู้ และสร้างสื่อ นวัตกรรม ให้ สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตร	✓	✓	✓	3
3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการ อ่านคิดวิเคราะห์ และฝึกทักษะการฟังตั้งแต่ ระดับพื้นฐาน จนถึงระดับสูง และฝึกจับ ประเด็นสำคัญเพื่อประโยชน์สูงสุดของการ บริหารงานในสถานศึกษา	✓	✓	✓	3
4 รับฟังความคิดเห็น โดยยอมรับข้อตกลง ร่วมกันในทีม โดยมีผู้บริหารเป็นผู้รับฟัง และ ให้ข้อเสนอแนะด้วยความเป็นธรรมชาติ	✓	✓	✓	3
5 ฝึกทักษะกระบวนการวิเคราะห์ ตีความ โดย ใช้หลักการจับใจความสำคัญ โดยพิจารณา เหตุต่างๆ ตามบริบท และอธิบายอย่างมี เหตุผล	✓	✓	✓	3

ตารางที่ 1.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	ความคิดเห็น			
	ของ			
	ผู้ทรงคุณวุฒิ			
หลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ค่าความ คิดเห็น
6 ปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน โดยหมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อนำมาใช้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานในสถานศึกษา	✓	✓	✓	3
ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยให้วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย มีการผลักดันและส่งเสริมจุดเด่นของบุคลากร และแก้ไขจุดด้อยของบุคลากรโดยการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน	✓	✓	✓	3
8 จัดประชุมเพื่อหารือการจัดทำแผนสำรอง เพื่อปรับปรุง และพัฒนางานในส่วนที่บกพร่องเพื่อให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	✓	✓	✓	3

จากตารางที่ 1.2 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมือนกันทั้ง 3 ท่าน มี 8 แนวทาง ดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์โดยการประชุม อภิปราย และหาแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนร่วมกัน 2) ชื่นชมและให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การให้บริการที่ดี โดยการมอบเกียรติบัตร หรือรางวัล เพื่อเป็นการยกย่องและกำลังใจแก่บุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ และฝึกทักษะการฟังตั้งแต่ระดับพื้นฐาน จนถึงระดับสูง และฝึกจับประเด็นสำคัญเพื่อประโยชน์สูงสุดของการบริหารงานในสถานศึกษา 4) รับฟังความคิดเห็น โดยยอมรับข้อตกลงร่วมกันในทีม

โดยมีผู้บริหารเป็นผู้รับฟัง และให้ข้อเสนอแนะด้วยความเป็นธรรม 5) ฝึกทักษะกระบวนการวิเคราะห์ ตีความ โดยใช้หลักการจับใจความสำคัญ โดยพิจารณาเหตุต่างๆ ตามบริบท และอธิบายอย่างมีเหตุผล 6) ปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน โดยหมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อนำมาใช้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานในสถานศึกษา 7) ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยให้วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย มีการผลักดันและส่งเสริมจุดเด่นของบุคลากร และแก้ไขจุดด้อยของบุคลากรโดยการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน 8) จัดประชุมเพื่อหารือการจัดทำแผนสำรองเพื่อปรับปรุง และพัฒนางานในส่วนที่บกพร่องเพื่อให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สรุปผล

1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร) รองลงมา คือ ด้านที่ 2 ด้านการสื่อสารและจูงใจ และต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2) แนวทางการสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมือนกันทั้ง 3 ท่าน มีทั้งหมด 8 แนวทาง ประกอบด้วย 1) เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์โดยการประชุม อภิปราย และหาแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนร่วมกัน 2) เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการแสดงความคิดเห็น ผ่านการประชุม และการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจเพื่อหาจุดบกพร่องของการให้บริการ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ และฝึกทักษะการฟังตั้งแต่ระดับพื้นฐาน จนถึงระดับสูง และฝึกจับประเด็นสำคัญเพื่อประโยชน์สูงสุดของการบริหารงานในสถานศึกษา 4) ส่งเสริมให้มีการประชุมเพื่อหารือแนวการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยตั้งข้อกำหนด และใช้มติเสียงส่วนมากในการขับเคลื่อนการดำเนินการในสถานศึกษา 5) ฝึกทักษะกระบวนการวิเคราะห์ ตีความ โดยใช้หลักการจับใจความสำคัญ โดยพิจารณาเหตุต่างๆ ตามบริบท และอธิบายอย่างมีเหตุผล 6) ปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน โดยหมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อนำมาใช้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานในสถานศึกษา 7) ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยให้วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย มีการผลักดันและส่งเสริมจุดเด่นของบุคลากร และแก้ไขจุดด้อยของบุคลากรโดยการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานนอกสถานที่ 8) จัดประชุมเพื่อหารือการจัดทำแผนสำรองเพื่อปรับปรุง และพัฒนางานในส่วนที่บกพร่องเพื่อให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการ ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีบทบาทในการบริหารจัดการและส่งเสริมทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมาย มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าในระดับที่สูงขึ้น และยอมรับแนวคิดและวิธีการบริหารใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางานในองค์กร ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ สิริกัญญา สีแสน และชนมณี ศิลาณุกิจ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านที่น้อยที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตระหนักถึงความสำคัญของการบริการที่ดี ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ให้บริการ

อย่างเป็นทางการ สู่ภาพและให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้รับบริการอย่างถูกต้องครบถ้วน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมัย ใจดี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รายละเอียดพบว่า สมรรถนะประจำสายงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสมรรถนะหลัก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2) แนวทางการสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมือนกันทั้ง 3 ท่าน มีทั้งหมด 8 แนวทาง ประกอบด้วย 1) เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์โดยการประชุม อภิปราย และหาแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนร่วมกัน 2) เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการแสดงความคิดเห็น ผ่านการประชุม และการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจเพื่อหาจุดบกพร่องของการให้บริการ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ และฝึกทักษะการฟังตั้งแต่ระดับพื้นฐาน จนถึงระดับสูง และฝึกจับประเด็นสำคัญเพื่อประโยชน์สูงสุดของการบริหารงานในสถานศึกษา 4) ส่งเสริมให้มีการประชุมเพื่อหารือแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยตั้งข้อกำหนด และใช้มติเสียงส่วนมากในการขับเคลื่อนการดำเนินการในสถานศึกษา 5) ฝึกทักษะกระบวนการวิเคราะห์ ตีความ โดยใช้หลักการจับใจความสำคัญ โดยพิจารณาเหตุต่างๆ ตามบริบท และอธิบายอย่างมีเหตุผล 6) ปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน โดยหมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อนำมาใช้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานในสถานศึกษา 7) ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยให้วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย มีการผลักดันและส่งเสริมจุดเด่นของบุคลากร และแก้ไขจุดด้อยของบุคลากรโดยการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานนอกสถานที่ 8) จัดประชุมเพื่อหารือการจัดทำแผนสำรองเพื่อปรับปรุง และพัฒนางานในส่วนที่บกพร่องเพื่อให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยแนวทางสมรรถนะทั้ง 8 ข้อ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีพหุแนวทาง เนื่องจาก แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีเวลาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และสร้างสื่อนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตร แนวทางการพัฒนาด้านการบริการที่ดี ควรมีการรับฟังความคิดเห็นการปรับปรุงการให้บริการ โดยเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมการประชุม เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนชุมชน ผู้ปกครอง เพื่อหาจุดร่วมและแนวทางการปรับปรุงการให้บริการ แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเอง ควรฝึกการวิเคราะห์ และสรุปงานจากการอ่าน และการฟัง รวมทั้งฝึกพัฒนาทักษะการพูดหรือการอธิบายในประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจน แนวทางการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม ควรรับฟังความคิดเห็น โดยยอมรับข้อตกลงร่วมกันในทีม โดยมีผู้บริหารเป็นผู้รับฟัง และให้ข้อเสนอแนะด้วยความเป็นธรรมชาติ แนวทางการพัฒนาด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ควรฝึกพิจารณาตีความจากเอกสาร ตำรา และบทความต่าง ๆ โดยวิเคราะห์อย่างรอบด้านและมีเหตุผลและฝึกทักษะการอธิบายและ ตีความสิ่งที่เป็นเหตุที่แฝงซ่อน โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาด้านการสื่อสารและการจูงใจ ควรปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน โดยหมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อนำมาใช้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานในสถานศึกษา แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาศักยภาพ โดยคำนึงถึงวุฒิการศึกษา ความถนัด และความยินยอมพร้อมใจของบุคลากร เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร แนวทางการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรแสดงวิสัยทัศน์ในการสำรองแผนเพื่อรองรับการบริการที่ผิดพลาดและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญใจ ชะเอม ระพิน ชูชื่น และ ธนวิน ทองแพง (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า 1) รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน มี 10 ด้าน สำหรับสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) ภาวะผู้นำ โดยผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นในเรื่องสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านสอดคล้องกันอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน และ สุธิตศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ คุณธรรม และจริยธรรม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ทำงานเป็นทีมและการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 2) ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ น้ำใจดี การงานดี ครอบครัวดี จิตวิญญาณดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพดี ผ่อนคลายดีและสุขภาพเงินดี

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) **ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์** ควรมีการวางแผนการดำเนินงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียน

2) **ด้านการบริการที่ดี** ผู้บริหารควรมีความใส่ใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ โดยมีการศึกษาผลการให้บริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการของสถานศึกษาให้คงมาตรฐานอยู่เสมอ

3) **ด้านการพัฒนาตนเอง** ควรหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายอยู่เสมอ

4) **ด้านการทำงานเป็นทีม** ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยหาจุดเด่นและจุดร่วมของสมาชิกในแนวทางเดียวกันเพื่อให้การทำงานเป็นทีมบรรลุเป้าหมาย

5) **ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์** ควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบัน ขององค์กร เพื่อแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานที่กำหนด

6) **ด้านการสื่อสารและการจูงใจ** ควรมีทักษะการสื่อสารเพื่อการจูงใจ หรือการโน้มน้าวให้บุคลากรภายในองค์กรเห็นด้วยและคล้อยตามเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดความราบรื่น

7) **ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร** ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม สัมมนาศึกษาดูงาน โดยให้คำปรึกษาและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

8) **ด้านการมีวิสัยทัศน์** ควรกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการบริหารองค์กรที่เป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร และความทันสมัยในยุคโลกาภิวัตน์

จากแนวทางการสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัด

กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 8 แนวทาง ผู้วิจัยสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นโครงการเพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 34 เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร นำไปจัดเป็นโครงการลงในแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ดังนี้

1. โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ภายใต้แนวคิดเรียนดี มีความสุข ซึ่งสังเคราะห์ได้จากแนวทางการพัฒนา แนวทางที่ 1) 1) ควรมีการวางแผนการดำเนินงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียน แนวทางที่ 2) ผู้บริหารควรมีความใส่ใจ กระตือรือร้นในการให้บริการ โดยมีการศึกษาผลการให้บริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการของสถานศึกษาให้คงมาตรฐานอยู่เสมอ

2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถบุคลากร เพื่อส่งเสริมความเป็นทีม ซึ่งสังเคราะห์ได้จากแนวทางการพัฒนา แนวทางที่ 3) หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายอยู่เสมอ และ 4) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยหาจุดเด่นและจุดร่วมของสมาชิกในแนวทางเดียวกันเพื่อให้การทำงานเป็นทีมบรรลุเป้าหมาย

3. โครงการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์โดยใช้สื่อ ซึ่งสังเคราะห์ได้จากแนวทางการพัฒนา แนวทางที่ 5) ควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบัน ขององค์กร เพื่อแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และ 6) ควรมีทักษะการสื่อสารเพื่อการจูงใจ หรือโน้มน้าวให้บุคลากรภายในองค์กร ให้เห็นด้วยและคล้อยตามเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความราบรื่น

4. โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งสังเคราะห์ได้จากแนวทางการพัฒนา แนวทางที่ 7) ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม สัมมนาศึกษาดูงาน โดยให้คำปรึกษาและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และ 8) ควรกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางการบริหารองค์กรที่เป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร และความทันสมัยในยุคโลกาภิวัตน์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอื่น หรือในสำนักงานเขตอื่น

2) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

3) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2564). **แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง)**.
แหล่งที่มา: http://nscr.nesdc.go.th/nescd_uat/ แผนการปฏิรูปประเทศ/
สืบค้นเมื่อ 8 พ.ย. 2567.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ(2562). **เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)**.
(ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://sobkroo.com/articledetail.asp?id=600>.
สืบค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2567
- สำนักงาน ก.ค.ศ.กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). **คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา.**(ออนไลน์).
แหล่งที่มา: https://otepc.go.th/images//00_YEAR2564/03_PV1/2Mv10-2564.pdf.
9 ธันวาคม 2567
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.**แหล่งที่มา:
<http://www.krusmart.com/national-education-plan-2560-257>. 9 ธันวาคม 2567
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ.**กรุงเทพฯ: สกสศ.
- ธัญมัย ปรชญาวุฒิรัตน์. (2563). **การสร้างทฤษฎีฐานรากภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา: พหุกรณีศึกษา.**
วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร. หน้า33.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). **สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.**
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.หน้า18
- หทัยพร ทองเดช.(2560). **การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.**งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา
- Best. & Kahn James V. (1993). **Research in education.** (7thed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). **Determining sample size for research activities.**
Educationaland Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Conbach, L.Joseph. (1984). **Essential of Psychology and Education.** New York: Mc-Graw Hill.
- Likert, R. A. (1932, May). "Technique for the Measurement of Attitudes," Arch
Psychological. 25(140): 1-55.