

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้
CORE COMPETENCIES IN THE PERFORMANCE OF BANGKOK OFFICE
OF LEARNING ENCOURAGEMENT ADMINISTRATOR UNDER THE DEPARTMENT
OF LEARNING ENCOURAGEMENT

กชญา วิชญาปริยา¹ จามจรี จำเมือง²

Received : January 25, 2026

Revised : February 3, 2026

Accepted : March 22, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ กรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านที่ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ กรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ (1)ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินผลเชิงพัฒนา (2) ด้านการบริการที่ดี ปรับปรุงการบริการให้ตรงกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลง (3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (4) ด้านความถูกต้องชอบธรรมและ จรรยาบรรณ จัดฝึกอบรมด้านจรรยาบรรณจรรยาบรรณวิชาชีพ (5) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากร เกิดการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้เกิด นวัตกรรมทางการศึกษา

คำสำคัญ : สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This research aims to study 1) the core competencies of school administrators in the Office of Learning Promotion, Bangkok Metropolitan Administration, under the Department of Learning Promotion, and 2) guidelines for developing the core competencies of school administrators in the Office of Learning Promotion, Bangkok Metropolitan Administration, under the Department of Learning Promotion. The sample group consisted of 48 educational administrators and school administrators from the Office of Learning Promotion, Bangkok Metropolitan Administration. The research instruments were questionnaires and interviews. The statistical methods used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings showed that: 1) The overall mean of the core competencies of school administrators in the Office of Learning Promotion, Bangkok Metropolitan Administration, under the Department of Learning Promotion, was at the highest level. When considering each aspect, the highest mean was aspect 5, teamwork, followed by aspect 4, adherence to righteousness and ethics, and the lowest mean was aspect 2, good service. 2) The guidelines for developing the core competencies of school administrators in the Office of Learning Promotion, Bangkok Metropolitan Administration, under the Department of Learning Promotion, are as follows: (1) Regarding achievement orientation, there should be practical training for administrators on developmental evaluation. (2) Regarding good service, improve services to meet changing needs. (3) Regarding the accumulation of professional expertise, create a learning culture in the educational institution regarding the use of technology for learning. (4) Regarding fairness and ethics, provide training on ethics and professional conduct. (5) Regarding teamwork, administrators should encourage teachers and personnel to work as a team and provide opportunities for educational innovation

Keywords : Core competencies of administrators

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐมาตรา 54 ที่กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ อย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้ง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง และความท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำพางค์กรให้สามารถ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการ พัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันในระดับ สากล (รัฐธรรมนูญ เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก น 14-15 ,วันที่ 6 เมษายน 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาไว้ว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความ รู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งการจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ คุณภาพของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เล่ม 116 ตอนที่ 74 วันที่ 19 สิงหาคม 2542)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มาตรา 7 ได้ระบุถึงหน้าที่และอำนาจของ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ระบุว่า กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีหน้าที่ในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกรูปแบบ โดยมีการจัดทำแผนการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับต่าง ๆ รวมถึงการกำกับดูแลมาตรฐานการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับการพัฒนาของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามเป้าหมายของการพัฒนาความรู้ในประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการเหล่านี้มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในหลายด้าน ได้แก่ ทักษะในการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการปรับกลยุทธ์การจัดการที่สอดคล้อง กับการอย่างเป็นระบบ การนำการศึกษาเชิงรุกและเน้นการมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการสร้าง ความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของ ประชาชนในระดับท้องถิ่น การพัฒนา และประเมินผลการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการติดตามและ ประเมินผลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจ สร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรม ในการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี และสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีระบบ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศและการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร มีภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษาในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้, 2563) ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้องมีสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบริหาร จัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการ ขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพ การศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน และมาตรฐานการศึกษา ดังที่ Sergiovanni, T. J. (1992) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มี บทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์และ พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และ สังคมได้

ปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน คู่มือสมรรถนะหลัก สำนักงาน ก.พ. (2553,12-19) ระบุว่า สมรรถนะ (Competency) มีความสำคัญต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์การ สมรรถนะมีประโยชน์ต่อ ตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อองค์การหน่วยงาน และต่อ การบริหารงานบุคคล จาก การเปลี่ยนแปลงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้ยกระดับจาก สำนักงาน กศน. สู่การ เป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุน การเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ การ เรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตาม ระดับ ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีทักษะการเรียนรู้ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลกพัฒนา หรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้น หรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัดหรือความจำเป็น

สรุปจากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักในการ ปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการ เรียนรู้ เพื่อศึกษา สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ หลักในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการ เรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย เรื่องสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

วิธีการวิจัย

1. วิธีการที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการ เรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน 50 เขต มีประชากร จำนวน 53 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด กรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน 48 คน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Robert V. Krejci and Daryle W. Morgan, 1970 P. 608)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) 5 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) บริการที่ดี (Service Mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้ เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires) มี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นลักษณะตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยอ้างอิงจาก แนวคิดสมรรถนะหลักของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) บริการที่ดี (Service Mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือดังนี้

1) การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires) สำหรับการทำการศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา โดยการปรึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย

1.2) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามความคิดเห็นตามคำแนะนำของอาจารย์ปรึกษาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามมา ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา

1.3) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน

1.4) นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้ง ฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (Cronbach, 1978, p. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.983

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้บริหาร สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) นำส่งเอกสารขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่านระบบจัดส่งหนังสือทางไปรษณีย์แบบ ลงทะเบียน โดยแนบลิ้งค์แบบสอบถามสำหรับการตอบคำถามผ่านกูเกิลฟอร์ม (Google Form)

3) การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบ การตอบแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์

5) แบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นจากค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดของแบบสอบถามฉบับที่ 1 ไปสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความถูกต้อง นำคะแนนที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

7) จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ท่านโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ผู้วิจัยสร้างขึ้น

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและโดยภาพรวม และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best W. John, 1997: 190) ดังนี้

4.50 - 5.00 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้ การวิเคราะห์เชิง เนื้อหา (Content analysis)

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- f แทน ค่าความถี่
- % แทน ค่าร้อยละ
- (\bar{X}) แทน ค่าเฉลี่ย
- S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1.1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และนำเสนอผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้

n= 48				
สมรรถนะหลัก	\bar{X}	(S.D.)	ระดับ	อันดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	4.52	0.46	มากที่สุด	3
2. บริการที่ดี (Service Mind)	4.49	0.45	มาก	5
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	4.50	0.44	มากที่สุด	4
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม (Integrity)	4.64	0.47	มากที่สุด	2
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.65	0.46	มากที่สุด	1
รวม	4.56	0.46	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 1.1 พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ด้านที่ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.47) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.45)

ตารางที่ 1.2 สรุปประเด็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริม การเรียนรู้

ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้	ค่าน้ำหนัก
1. ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินผลเชิงพัฒนา	3
2. ปรับปรุงการบริการให้ตรงกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลง	3
3. ควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	3
4. จัดฝึกอบรมด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ	3
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากร เกิดการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา	3

จากตารางที่ 1.2 พบว่าพบว่าประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการ พัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ กรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้ (1) ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินผลเชิงพัฒนา (2) ปรับปรุงการบริการให้ตรงกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลง (3) ควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (4) จัดฝึกอบรมด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ (5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากร เกิดการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้เกิด นวัตกรรมทางการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ กรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบริการที่ดี

2. แนวทางการพัฒนา สมรรถนะหลักในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริม การเรียนรู้ มีดังนี้ (1) ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินผลเชิงพัฒนา (2) ปรับปรุงการบริการให้ตรงกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลง (3) ควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (4) จัดฝึกอบรมด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ (5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากร เกิดการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้เกิด นวัตกรรมทางการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงและสามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ กรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผล ดังนี้

1. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ กรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น

ตั้งใจในการปฏิบัติงานและยึดมั่นในบทบาทหน้าที่ของตน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ ทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารยังมีการพัฒนาระบบการติดตามผลที่ชัดเจน มีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยและเหมาะสม รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถปรับปรุงจุดอ่อนของการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารและบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในด้านการประเมินผลเชิงพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุบิน ไชยยะ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด (กศน.) ในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากรบุคคล มุ่งผลสัมฤทธิ์ ความเชี่ยวชาญในงาน เน้นผลลัพธ์และการใช้ความรู้เฉพาะทางในการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ภาวะผู้นำทางวิชาการ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเน้นการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการส่งเสริมขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ทำงานเป็นทีม มีการบริการที่ดีการสร้างทีมที่มีแรงจูงใจจะนำไปสู่ความสำเร็จ การบริหารงานที่เน้นประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความสามารถในการพัฒนา และภาวะผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ ซึ่งทั้งหมดเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนางานด้านการศึกษา และ วรรณกมล ฉันทประเดิม, (2566) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปางพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมือนกันทั้ง 3 ท่าน มีทั้งหมด 5 แนวทางดังนี้ (1) ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินผลเชิงพัฒนา (2) ปรับปรุงการบริการให้ตรงกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลง (3) ควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (4) จัดฝึกอบรมด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ (5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากร เกิดการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา โดยแนวทางสมรรถนะทั้ง 5 ข้อ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีพหุแนวทางเนื่องจาก การแนวทางด้านการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ผู้บริหารควรมีวิธีการในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาและเครื่องมือการติดตามการประเมินผลที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ ควรมีการอบรมเชิง

ปฏิบัติการให้กับผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินผลเชิงพัฒนา อบรมการใช้เครื่องมือการติดตามผล ให้กับผู้บริหาร และ บุคลากร เพื่อให้ทุกคนมีทักษะในการใช้เครื่องมือ และมีการจัดการประชุมหรือการทบทวน ผลการปฏิบัติงาน เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภมม ฉันทประเดิม (2566) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง มีความสามารถในการ จัดการองค์กรและการบริหารงานในสถานศึกษาโดยการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือมีการ ตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ทีมงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดี รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก และยังให้การสนับสนุนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน หรือทีมงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ในรูปแบบโครงการที่จะนำไปใช้พัฒนาสถานศึกษาได้จำนวน 4 โครงการ ดังนี้

- 1) โครงการ/กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้เครื่องมือในการติดตามผล
- 2) โครงการปฐมนิเทศ นักศึกษาและการประชุมผู้ปกครองประจำภาคเรียน
- 3) โครงการอบรมส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของสถานศึกษา
- 4) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาขยายขอบเขตไปยังผู้บริหารสถานศึกษาหรือสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบและหาความแตกต่างในแนวทางการพัฒนาสมรรถนะและผลลัพธ์การดำเนินงานในแต่ละพื้นที่
- 2) ควรมีการศึกษาในมิติด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมของผู้บริหาร การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิทยาหรือพฤติกรรมของผู้บริหารจะช่วยให้เข้าใจถึงความต้องการและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะได้ดียิ่งขึ้น
- 3) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เน้นการทดลองใช้แนวทางต่างๆในการพัฒนาสมรรถนะและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และเป็นแนวทางที่ใช้ได้ในทุกสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2567-2568**. ประกาศวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566.
- จันทร์ทร ปานคล้า. (2559). **การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารกึ่งองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. **ราชกิจจานุเบกษา**, 130 (พิเศษ 130 ง), 4 ตุลาคม 2556.
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2553) **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. ราชกิจจานุเบกษา, 26 เมษายน 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก**.
- รัชวลี วรวุฒิ. (2548). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา**, 134 (40 ก).
- ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). **สุชาติา นันทะไชย. (2554). จริยธรรมวิชาชีพสำหรับผู้บริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์กรุงเทพ.
- วนิดา บิณกาญจน์. (2566). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วารสารร่มพฤกษ์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1997). **Research in Education** (7th ed., p. 190). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1978). **Essentials of Psychological Testing** (3rd ed., p. 161). New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.
- Likert,S. (1961). **New patterns of management**. New York: McGraw-Hill.Publisher.