

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

THE COMPETENCIES OF THE NEW WAY SCHOOL ADMINISTRATORS AS PERCEIVED BY TEACHER IN SOUTH KRUNGTHON ZONE SCHOOL OF BANGKOKMETROPOLITAN ADMINISTRATION

Received: April 10, 2023

Revised: June 22, 2023

Accepted: June 23, 2023

อรอุมา นาชัยพูล^{1*} และสุภาวดี ลาภเจริญ²Onuma Nachaipul^{1*} and Supawadee Lapcharoen²

*Corresponding author, Email: on_onuma072@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 333 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของโคเฮนและคณะ แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 ข้อ ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.88 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.930 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 2.1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, สมรรถนะวิถีใหม่, สมรรถนะผู้บริหาร, การรับรู้

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ M.Ed. Student, Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² Asst. Prof., Dr., Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Abstract

The purposes of this research were 1) to investigate the competencies levels of the new way school administrators and 2) to compare competencies of the new way school administrators as perceived by teacher in South Krungthon zone school of Bangkok Metropolitan Administration, classified by educational level, work experiences and school sizes. The sample group consisted of 333 teachers, following by Cohen and Uphoff's table in the sample size specification, and selected by Stratified random sampling. The instrument used to collect data was the five rating scaled questionnaire with 40 questions about the competencies of the new way school administrators. The result of content validity of (IOC: Index of item objective congruence) was 0.88 and the reliability coefficient was 0.930. Statistic used to analyze data were mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Scheffe's method. The results were as follows (1) The competencies of the new way school administrators as perceived by teacher in south Krungthon zone school of Bangkok Metropolitan Administration showed the highest level. (2) The comparison the competencies of the new way school administrators as perceived by teacher in south Krungthon zone school of Bangkok Metropolitan Administration were found that 2.1) The teacher which have different education level showed no statistically significant difference. 2.2) The teacher which have different work experiences showed statistically significantly different at 0.05 in the whole and each aspect. 2.3) The teacher which operating in different of school sizes showed no statistically significant difference.

Keywords: School administrators, New way competencies, Administrators competencies, Perceived

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ แนวคิดการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for all) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency economy) และหลักการมีส่วนร่วมของสังคม (All for education) อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable development goals : SDGs 2030) ประเด็นภายในประเทศ (Local issues) อาทิ คุณภาพของคนช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจาก

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดัก ประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะเฉพาะตัว พฤติกรรม ประกอบกันให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดแบบแผนการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ดังปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด (ฉันทานันท์, 2562)

การบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้สถานศึกษามีคุณภาพการศึกษาที่กำหนด เนื่องจากระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่จะชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษาได้ว่าผู้บริหารมีความสามารถมากน้อยเพียงใดในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเองที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญตามที่ (ดาราพร เขยเถื่อน, 2560) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์กรเป็นอย่างมากเพราะสมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถและทักษะ รวมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

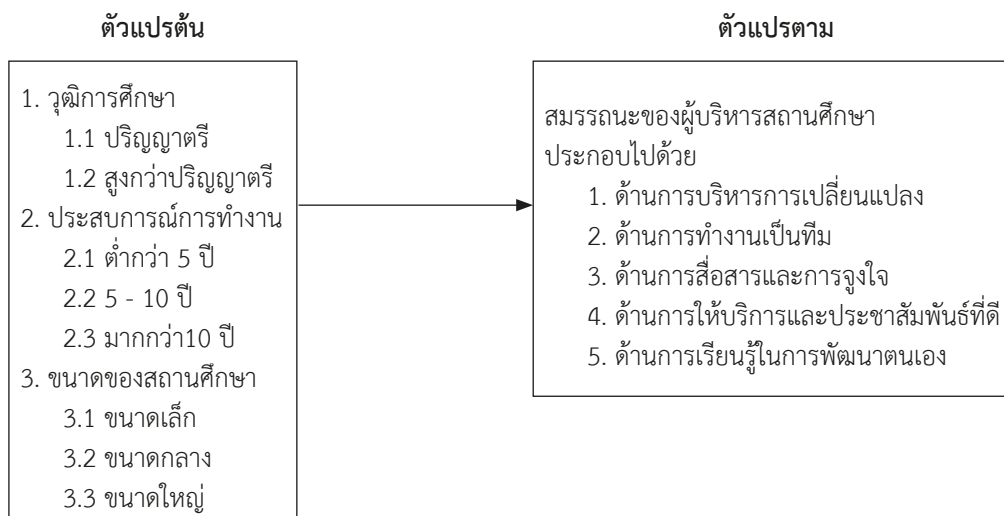
จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่งในการส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีนวัตกรรมในโรงเรียน กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิไลใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิไลใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิไลใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัด กรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์งานวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2565 จำนวน 70 โรงเรียน ครู จำนวน 3,068 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 333 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างของโคเฮน (Cohen, Manion, and Morrison, 2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิไลใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการให้บริการและประชาสัมพันธ์ที่ดี ด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมอบให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มกรุงธนใต้ เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 333 คน

3.2 ผู้ศึกษาดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถาม ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาระหว่างวันที่ 25 มกราคม - 3 กุมภาพันธ์ 2566 โดยส่งแบบสอบถามผ่านระบบ Google form

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 333 ชุด

4.2 นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูล

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard deviation) เป็นรายข้อรายด้าน และภาพรวม แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (t-test)

4.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าความแปรปรวน

ทางเดียว (One way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Henry Scheffe, 1953)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.63	.46	มากที่สุด
2 ด้านการทำงานเป็นทีม	4.60	.49	มากที่สุด
3 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.61	.52	มากที่สุด
4 ด้านการให้บริการและประชาสัมพันธ์ที่ดี	4.63	.49	มากที่สุด
5 ด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง	4.61	.53	มากที่สุด
รวม	4.61	.46	มากที่สุด

จากตารางพบว่า ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้บริการและประชาสัมพันธ์ที่ดี ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร	ปริญญาตรี (n=219)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=114)		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.66	.398	4.56	.557	1.983	.048
2 ด้านการทำงานเป็นทีม	4.63	.424	4.54	.600	1.508	.133
3 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.65	.450	4.55	.622	1.654	.099
4 ด้านการให้บริการและประชาสัมพันธ์ที่ดี	4.65	.441	4.58	.570	1.349	.178
5 ด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง	4.64	.466	4.55	.632	1.393	.165
รวม	4.64	.394	4.55	.566	1.695	.091

จากตารางพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร	ประสบการณ์ทำงาน						F	p
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	(n=24)		(n=155)		(n=154)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.35	.555	4.67	.368	4.63	.513	5.049*	.007
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.33	.567	4.65	.407	4.58	.544	4.807*	.009
3. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.27	.662	4.67	.401	4.61	.574	6.458*	.002
4. ด้านการให้บริการและประชาสัมพันธ์ที่ดี	4.28	.590	4.68	.404	4.63	.531	7.055*	.001
5. ด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง	4.25	.704	4.66	.413	4.61	.581	6.519*	.002
รวม	4.29	.565	4.67	.356	4.61	.517	6.948*	.001

จากตารางพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร	ขนาดของสถานศึกษา						F	p
	ขนาดเล็ก (n=40)		ขนาดกลาง (n=64)		ขนาดใหญ่ (n=229)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.56	.478	4.69	.426	4.62	.467	.980	.376
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.53	.490	4.70	.456	4.58	.500	2.069	.128
3. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.53	.526	4.70	.449	4.60	.531	1.375	.254
4. ด้านการให้บริการและประชาสัมพันธ์ที่ดี	4.53	.466	4.70	.461	4.62	.500	1.561	.211
5. ด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง	4.54	.582	4.69	.430	4.60	.544	1.181	.308
รวม	4.54	.460	4.70	.422	4.60	.471	1.619	.200

จากตารางพบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและด้านการให้บริการ และประชาสัมพันธ์ที่ดี รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจและด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถบริหารสถานศึกษาตามแนวทาง การจัดการศึกษาได้อย่างดี อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ความรู้ ความสามารถ และทักษะหรือที่เรียกว่า สมรรถนะ ของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เตรียมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับภักจิรา ผาทอง (2563) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2 ในภาพรวมทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และกมลวรรณ สุขเกษม (2561) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถ อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นตั้งใจในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ คอยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ แสดงทักษะและความสามารถของตนเอง เพื่อเตรียมพร้อมต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับพัญนิยา ราชวงษ์ (2564) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทีมงานให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานกับทีมงานเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือสมาชิกในทีมอย่างเต็มความสามารถ มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล และให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ สอดคล้องกับภาสกร หมื่นสา (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับภักจิรา ผาทอง (2563) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีทัศนคติความรูสึกดีและผูกพันกับสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกด้วยการพูด กิริยาท่าทาง หรือลายลักษณ์อักษรเพื่อชักจูงใจให้ผู้อื่นได้รู้ ได้เชื่อและเห็นด้วยทั้งทางความคิดและการกระทำตามความมุ่งหมายของผู้สื่อสาร เป็นการแสดงออกให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามและปฏิบัติตาม โดยเป็นการแสดงออกอย่างมีเหตุผลเพื่อโน้มน้าวจิตใจ สอดคล้องกับภาสกร หมื่นสา (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการให้บริการและประชาสัมพันธ์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลขององค์กรให้เกิดความน่าสนใจ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาแนวทางปรับปรุงระบบบริการอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือหรือดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเชื่อถือ ภาพลักษณ์ของสถานศึกษา บุคลากรแนวคิดและกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและประชมติจากสาธารณชนที่มีต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับภมรรรณ แป้นทอง (2561) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาพยายามที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุข สอดคล้องกับภมรรวณ แป้นทอง (2561) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับภาสกร หมื่นสา (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันสามารถรับรู้ถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ ที่แสดงออกในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ได้เหมือนกัน สอดคล้องกับสุทธาสินี คูเจริญทรัพย์ (2560) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 เมื่อจำแนกค่าเฉลี่ยตามวุฒิการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีการเรียนรู้จากการทำงาน ประชุม อบรม สื่อสารกับ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรต่าง ๆ อยู่เสมอ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองได้ รวมทั้งได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นจึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก สามารถรับรู้และเข้าใจสถานการณ์ พฤติกรรมแต่ละบุคคล และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ รวมถึงสมรรถนะของผู้บริหารได้โดยอาศัยเวลาหรือประสบการณ์ที่มี มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย สอดคล้องกับ พัทธินยา ราชวงษ์ (2564) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดจะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย หรือแนวทางที่กำหนดไว้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและทุ่มเทศักยภาพในการบริหารงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน นักเรียนและบุคลากร สอดคล้องกับประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจและมอบหมายงานตามความถนัดของแต่ละคนอย่างเหมาะสม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำให้ทุกคนเกิดการยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสริมแรงและให้กำลังใจสมาชิกในการทำงาน มีการแสดงออกให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามและปฏิบัติตาม โดยเป็นการแสดงออกอย่างมีเหตุผลเพื่อโน้มน้าวจิตใจ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการอย่างเป็นระบบ มีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการ และศึกษาผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถเป็นผู้นำและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ สุขเกษม. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณิกัญญา สายธนู. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ดารารพร เขยเถื่อน. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พชนียา ราชวงศ์. (2564). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภมรรณ แปนทอง. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ภคจิรา ผาทอง. (2563). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2*. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภาสกร หมื่นสา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สุทธาสินี คูเจริญทรัพย์. (2560). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education* (7th Ed.). New York: Routledge.
- Scheffe, H. (1953). A method for judging all contrasts in the analysis of variance. *Biometrika*, 40(1/2), 87-104.