



สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
The Functional Competency of School Administrators in the Navasirinakharin
Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

จิตาภา พันธุ์วรรณ, กัลยมน อินทุสุต

Chidapha Phanwan, Kanyamon Indusut

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

E-mail: krumintji@gmail.com

Received: March 19, 2023 Revised: May 19, 2023 Accepted: May 15, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา วิชยฐานะและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen) ได้จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2.2 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 แตกต่างกันในด้านภาพรวมและด้านสื่อสารและการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : สมรรถนะประจำสายงาน ; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

This research is survey research aimed at studying and comparing the opinions of teachers towards the competency of school administrators. in the Navasirinakharin campus Under the Office of Secondary Educational Service Area, Bangkok 2, classified by educational qualifications Academic standing and work experience the sample group used in the research was teachers in educational institutions. Navasirinakharin Campus Under the Office of Secondary Educational Service Area, Bangkok 2, Academic Year 2022, using the method Stratified random sampling by relying on Cohen's ready-made tables, a total of 269 people were obtained. The research tools were 5 point scaled questionnaire with 40 items with a validity (IOC) between 0.6 – 1.00 and a confidence value. Cronbach's alpha coefficient was 0.975. The statistics used in the analysis were frequency distribution, percentage value, mean, and standard deviation. t-test, one-way analysis of variance (ANOVA).

The results showed that

1. Teachers' opinions toward the work competency of school administrators in the Navasirinakharin University campus Under the Office of Bangkok Secondary Education Service Area 2, overall and each aspect had opinions at a high level.

2. The comparison of teachers' opinions towards the competency of the school administrators. in the Navasirinakharin campus under the area office A study of Bangkok Secondary Education Area 2 found that

2.1 Teachers with different educational backgrounds There are opinions towards the competency of the school administrators. in the Navasirinakharin campus under the area office A study of Bangkok Secondary Education Area 2, were different in both overall and individual aspects.



2.2 Teachers with different academic backgrounds There are opinions towards the competency of the school administrators. in the Navasirinakharin campus the area office A study of Bangkok Secondary Education Area 2, were different in terms of overview and in terms of communication and persuasion.

2.3 Teachers with different work experience There are opinions and opinions towards the competency of the administrators of educational institutions in the inter-campus. Navasirinakar is under the area office A study of Bangkok Secondary Education Area 2. Overall and each aspect is not different.

Keywords: Functional Competencies, School administrators

บทนำ

สมรรถนะประจำสายงานนั้นมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและข้าราชการ กล่าวคือสมรรถนะประจำสายงานทำให้ได้บุคลากรมีทักษะความรู้มีความสามารถ อีกทั้งมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร รวมไปถึงการประเมินสมรรถนะประจำสายงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ระดับความสามารถของตนเอง และต้องพัฒนาทักษะของตนเองในส่วนใด ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น นอกจากการใช้สมรรถนะประจำสายงานในการพัฒนาบุคลากรแล้ว หน่วยงานยังสามารถนำสมรรถนะไปใช้ในการบริหารส่วนต่างๆ เช่น การประเมินผลของบุคคลในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และการให้รางวัล การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2554, หน้า 9-11)

จากผลการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่าในตัวชี้วัดข้อที่ 15 ร้อยละของสถานศึกษาที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้รับการเตรียมความพร้อม(ด้านภาษา คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์) ในการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA มีระดับคุณภาพเป็น 1 นั่นคืออยู่ในระดับปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566, หน้า 16-17) จากผลการประเมิน นั้นได้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเร่งดำเนินการให้มีการพัฒนาคุณภาพอย่างเร่งด่วน

จากปัญหาข้อดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารนั้นมีส่วนในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและจุดเน้นของต้นสังกัดเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยอาศัยแนวคิดสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน และวางแผนพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพต่อไป



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา วิชยฐานะและประสบการณ์การทำงาน

วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 9 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 995 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 9 โรงเรียนประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 269 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แล้วนำฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พิจารณาระหว่าง 0.60 – 1.00 ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงและจัดทำเป็นแบบสอบถามต่อไปแล้วไปทดลองใช้ (try out) จำนวน 30 คน
4. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .975 แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง



2. ผู้วิจัยส่งหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสหวิทยาเขตนวสรีนรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 269 คนโดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากครูผู้ตอบแบบสอบถามจาก Google Form มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับผ่าน Google Form มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แต่ละฉบับเพื่อนำข้อมูลมา ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูลดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครู โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ข้อมูลสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร สถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นแบบจำแนก ความหมาย 5 ระดับ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและวิทยฐานะ ใช้การทดสอบค่า (t-test) Independent และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้วยการทดสอบ (f-test) โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะประจำสายงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$ (n = 269)	SD (n = 269)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	3.85	0.54	มาก
2. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	3.85	0.52	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.00	0.54	มาก
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.88	0.50	มาก
รวม	3.89	0.48	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสรีนรินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 ใน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับพบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดคือด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 3.88$) และด้านสุดท้าย คือด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{x} = 3.85$)



ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 269)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 269)		t	Sig.
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	3.75	0.53	4.19	0.42	-6.721*	0.000
ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	3.74	0.46	4.24	0.54	-7.265*	0.000
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.89	0.52	4.36	0.46	-6.414*	0.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.80	0.52	4.13	0.30	-6.047*	0.000
รวม	3.80	0.46	4.23	0.38	-7.527*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านภาพรวมและรายด้าน ซึ่งแสดงว่าครูที่มี
วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสิริ
นครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านภาพรวมและรายด้าน
แตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นสูง
กว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ไม่มีวิทยฐานะ (n = 269)		มีวิทยฐานะ (n = 269)		t	Sig.
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	3.81	0.50	3.89	0.58	-1.203	0.230
ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	3.71	0.41	4.03	0.59	-4.915*	0.000
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.96	0.48	4.03	0.60	-1.074	0.284
ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.85	0.49	3.91	0.51	-0.967	0.335
รวม	3.83	0.43	3.96	0.52	-7.527*	0.028

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตาราง 3 พบว่า ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านภาพรวมและด้านสื่อสารและการจูงใจ ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง ซึ่งแสดงว่าครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านภาพรวมและด้านการสื่อสารและการจูงใจ แตกต่างกันโดยครูที่มีวิทยฐานะมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 4 ปี		4 - 8 ปี		8 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	3.91	0.52	3.80	0.58	3.82	0.48	1.084	0.340
ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	3.79	0.40	3.86	0.54	3.89	0.61	0.703	0.496
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.07	0.44	3.92	0.55	4.00	0.61	2.047	0.131
ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.94	0.42	3.83	0.54	3.85	0.51	1.178	0.310
รวม	3.93	0.40	3.85	0.51	3.89	0.50	0.65	0.520

จากตาราง 4 พบว่า ค่า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล/สรุป

ผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความสำคัญในส่วนของ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสื่อสาร การคิด การตัดสินใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานที่วางไว้มีคุณภาพและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รวมไปถึงมีการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้กับครู สนับสนุนให้บุคลากรได้เกิดการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอในด้านต่างๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ กษพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562) ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งสู่การยกระดับขีดความสามารถภายในสถานศึกษา เพื่อให้พร้อมกับการแข่งขันกับองค์กรภายนอก รวมไปถึงการนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาตามยุคสมัยและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา



ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราพร เชยเถื่อน (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา รอดเจริญ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐมผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสหวิทยาเขตวัชรนิมิตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสามารถนำองค์ความรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของนักเรียน โรงเรียนและชุมชน มาบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติชัย เทียนไข (2563) ที่ศึกษาการศึกษาศมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ลพบุรี พบว่า ระดับสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธาสินี คูเจริญทรัพย์ (2560) ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เมื่อพิจารณาด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยภาพรวมและรายข้อ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการสื่อสารและการจูงใจพบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ท่าทางในการสื่อสารและจูงใจในโอกาสต่างๆได้อย่างเหมาะสม สามารถอภิปราย และสรุปประเด็นสำคัญเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ง่าย ใช้ช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นไปอย่างทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดา พันธุ์วงษ์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตวัชรนิมิตาผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสหวิทยาเขตวัชรนิมิตา ด้านการสื่อสารและการจูงใจมีมัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษามณูชุล ลาวชัย (2562) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามพบว่าด้านสมรรถนะในการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรแสดงออกถึงศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ มีการประเมินผลรายงานการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลมาวางแผนปรับปรุงพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงจัดกิจกรรม/โครงการ ในส่วนที่จะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำอย่าง ต่อเนื่องทุกปี และสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างหลากหลาย จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย



พบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สุจิตรา บุตรดี (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของครู อำเภอยะลาเป่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำความรู้ในการ บริหารจัดการสถานศึกษา มาพัฒนาสถานศึกษา โดยมีการสร้างค่านิยมและความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การ บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย จากการมีส่วนร่วมของทุกคน ภายใต้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา พร้อมทั้งสามารถปรับเปลี่ยน เทคนิควิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์รวมไปถึงบริบทที่ เปลี่ยนไป จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสิริ นครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูกันท์ ปาโส (2562) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ องค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ชูระคำ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะ ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภา คริสตจักรในประเทศไทย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และ ประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสห วิทยาเขตนวสิรินครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านภาพรวมและ รายด้าน แตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีอาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีความมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมิ มีการดึงเอาศักยภาพหรือความสามารถของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา จึงได้มีการ มอบหมายงานให้กับครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีรับผิดชอบในหน้าที่ปฏิบัติงาน ให้เหมาะสม เช่น ผู้ที่มี วุฒิการศึกษาด้านการวัดผลและประเมินผล หรือผู้ที่จบในด้านงานวิจัย เป็นต้น จึงทำครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาในการมอบหมายงานสำคัญ เพื่อนำความรู้เข้ามาพัฒนา สถานศึกษา ส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร จุลินทร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการ บริการที่ดี โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี ไชยวงษ์เย็น (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขต



พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านภาพรวมและด้านการสื่อสารและการจูงใจ แตกต่างกันโดยครูที่มีวิทยฐานะมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ แต่ในรายด้านยกเว้นด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้มีความไว้วางใจในการมอบหมายงานหรือการเป็นหัวหน้างานให้กับครูที่มีวิทยฐานะสูงกว่าเนื่องจากการผ่านงานอย่างหลากหลาย จึงเกิดการรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าส่งผลให้สามารถวิเคราะห์งาน และสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามบริบท ประกอบกับการที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำ หรือความสามารถในการสื่อสารรวมไปถึงการตัดสินใจที่แตกต่างกัน จึงทำครูที่มีวิทยฐานะสูงกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัย พุทธชาติ พงษ์พิมาย (2560) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรัชชา คงประดิษฐ์ (2565) ที่ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาวิจัย พบว่าครูที่มีเพศและตำแหน่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีการบริหารงานรวมไปถึงมีการนำนโยบายจากส่วนกลางมาใช้ในการบริหารให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ได้กำหนดไว้ ทำให้มีระบบและระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติเป็นไปในทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารนั้นมีสมรรถนะประจำสายงานในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นระบบ ระเบียบและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและส่งผลต่อผู้ได้บังคับบัญชา ผู้เรียน และผู้รับบริการทุกภาคส่วน ทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราทัด หัตถนิ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการประเมินรวมถึงปัญหาที่พบมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อเสนอทางเลือกหรือแนวทางแก้ไขปัญหารวมไปถึงการนำผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ไปปรับปรุง พัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างเป็นระบบ

1.2. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารผ่านทางช่องทางที่หลากหลาย มีการโน้มน้าวให้ทุกคนคล้อยตามและเกิดการยอมรับ รวมไปถึงมีการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างให้สามารถร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรสามารถเป็นคนกลางในการสื่อสารเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

1.3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ กำกับติดตามงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการประเมินผลการพัฒนาตนเอง ของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

1.4. ด้านการมีวิสัยทัศน์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับสภาพของโรงเรียนและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2. ศึกษารูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร จุลินทร. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันทรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล .(2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฏฐณิชา พันธุ์ชะวงษ์.(2560). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตวัชรนิมยาผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสหวิทยาเขตวัชรนิมยา, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- ณัฐนิชา เขียวอ่อน.(2565). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ดารารพร เขยเถื่อน.(2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปวีณา รอดเจริญ. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- พิมพ์ชนก ธวัชคำ. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภา
คริสตจักรในประเทศไทย, วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พุทธชาติ พงษ์พิมาย. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ภาวิณี ไชยวังเย็น. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- หนูกัณฑ์ ปาโส. (2562). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชนใน
จังหวัดร้อยเอ็ด, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด