

# การพัฒนาแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

บุญใจ ชะเอม\* ระพิน ชูชื่น และ ธนวิน ทองแพง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## THE DEVELOPMENT MODEL OF ADMINISTRATOR COMPETENCIES

### OF SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITAN

Boonjai Cha-em\*, Rapin Chuchuenand and Thanawin Thongpang

Faculty of Education, Burapha University, Thailand

E-mail: chaemboonjai@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 5 กรกฎาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 มีนาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 9 มีนาคม 2565

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เปรียบวิธีวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic delphi futures research) จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 17 คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และการประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยตรวจสอบจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 205 คน และใช้แบบสอบถามรูปแบบสมรรถนะ จำนวน 100 ข้อ

ผลการวิจัยพบว่า

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 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความสำคัญค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน และแต่ละข้อคำถามอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา

2) ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นในเรื่องสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านสอดคล้องกัน ความเป็นไปได้ใน

ระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงตามลำดับเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.45 2) การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.43 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 4.42 4) การบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.38 และ 5) การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.36 สำหรับสมรรถนะประจำสายงาน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงตามลำดับเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ย 4.47 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.42 3) การมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย 4.41 4) การสื่อสารและการจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.41 และ 5) ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน

**คำสำคัญ :** รูปแบบ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

### Abstract

The purpose of this research was to study the development model of school administrators competencies and evaluate the model of school administrators competencies under Bangkok Metropolitan. The methodology was used was Ethnographic Delphi futures Research (EDFR) from 17 experts and evaluating the model of school administrators competencies under Bangkok Metropolitan from 205 sample groups determining the sample size by using Krejcie & Morgan table one hundred item-questionnaire was used for data collection.

#### The results showed that:

1. The model of school administrator competencies under Bangkok Metropolitan composed of two competencies and two : five functional competencies. The five core competencies were ; 1) achievement motivation, 2) service mind, 3) personal development, 4) teamwork, and 5) technology information, The five functional competencies were; 1) analytical thinking and synthetic thinking, 2) personnel development, 3) visioning, 4) communication and motivation, and 5) leadership. The experts agreed that the competencies and items were at a high level, the medians had a value from 3.50 or higher, and the interquartile range was lower than 1.50

2. The results of the suitability assessment of the model of administrator competencies of school under Bangkok Metropolitan, the experts had consistent opinions about the five core competencies, with a high possible level, as follows ; 1) technology information of the average was at 4.45, 2) self-development with a high level of 4.43, 3) achievement with a high level of 4.42, 4) good service with a high level of 4.38, For the functional competencies, the experts had consistent opinion about the five competencies,

with a high possible level, as follows : 1) analytical thinking and synthetic thinking the mean was at 4.47, 2) the personnel development the mean was at 4.42, 3) visioning the mean was at 4.41, 4) communication and motivation the mean was at 4.41 and 5) leadership the mean was at 4.39, all of the items were at a high level.

**Keywords:** The model, Administrator, The school under Bangkok Metropolitan

## บทนำ

ในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจึงจะทำให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย และทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องและการบริหารโดยใช้คณะบุคคล ตลอดจนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management) ตามแนวการกระจายอำนาจการบริหาร ซึ่งเน้นผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย คือ นักเรียนและชุมชนมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำครูและบุคลากรในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือเพื่อให้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา บรรลุผลด้วยการแสดงออกอย่างมีศาสตร์และศิลป์ สนับสนุนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอนไม่ยึดติดกับการบริหารแบบเดิมที่มุ่งทำตามนโยบายหรือตามที่ส่วนกลางกำหนด (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 67)

การนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในหน่วยงานทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิสัยทัศน์ และเลื่อนวิทยฐานะโดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีมและสมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ คือการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ (เรชา ชูสุวรรณ, 2550, 8) ด้วยเหตุผลดังกล่าว โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจะมีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญคือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (Spencer & Spencer, 1993; Green; 1999; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2550, กิรติ ศยิยัง, 2550; เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, 2550; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีผลการประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านการรับรองระดับดี จำนวน 394 โรงเรียน

คิดเป็นร้อยละ 90.16 รองลงมา คือ ผ่านการรับรอง ระดับดีมาก จำนวน 32 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 7.32 ไม่ผ่านการรับรอง จำนวน 11 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 2.52 (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2558, 11-13)

ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการเพราะเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2558, 24) ที่ระบุไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเรียนรู้และมีทัศนคติที่ถูกต้องเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการนำมาใช้ในการบริหาร งานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อสร้างความสอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาสนองต่อนโยบายสำคัญของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครและการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้วยเหตุดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญอย่างยิ่งในการเสริม สร้างพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

### คำถามในการวิจัย

1. รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร
2. ผลการประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น

**การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร** หมายถึง การพัฒนาโดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) จากผู้เชี่ยวชาญหลัก จำนวน 17 คน ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

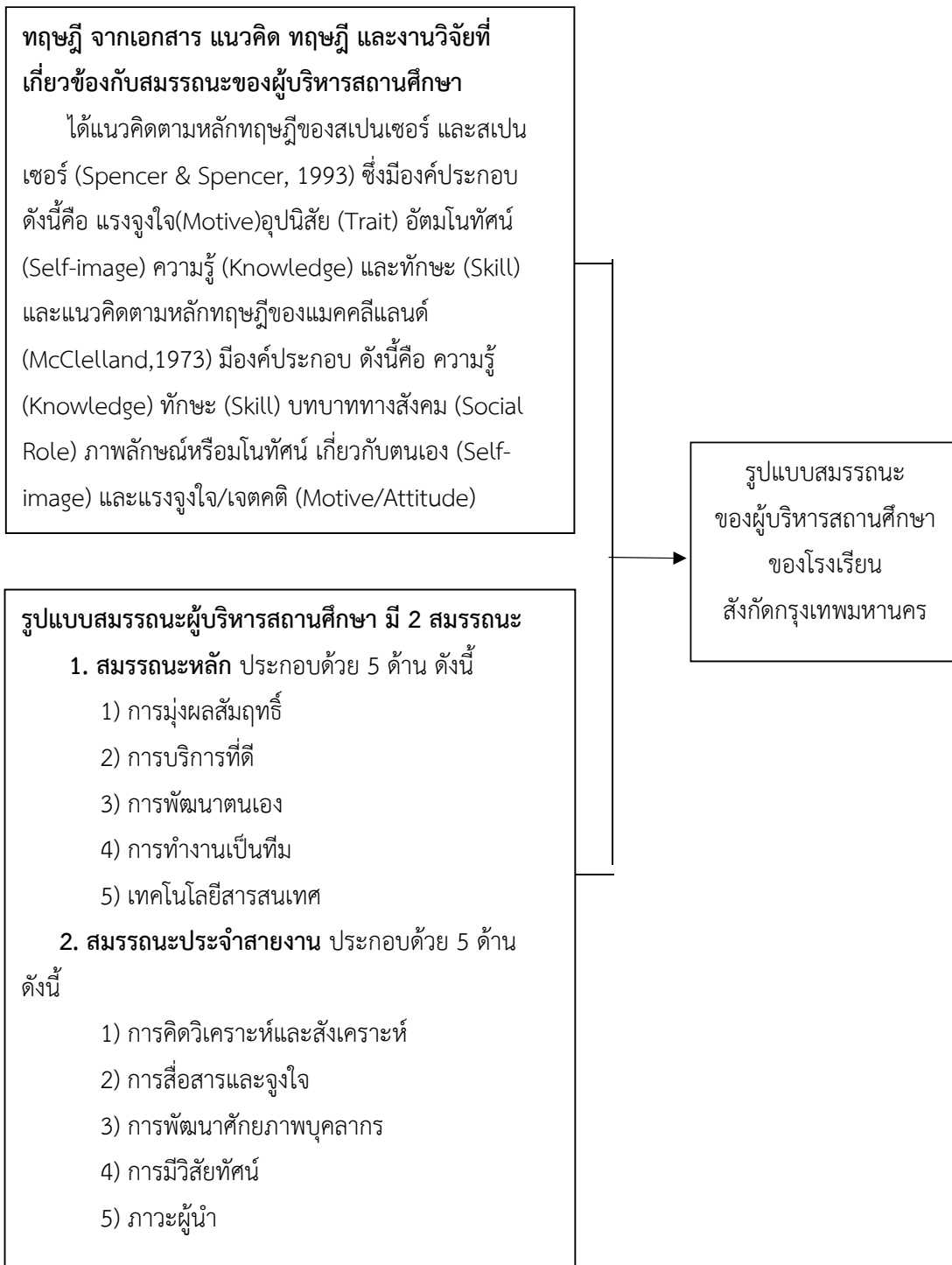
**เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) หมายถึง เทคนิคการวิจัยเพื่อสร้างภาพในอนาคตจากฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวโน้มความเป็นไปได้ โดยประยุกต์ใช้วิธีวิทยาการวิจัยชาติพันธุ์วรรณากับการวิจัยอนาคตประกอบกับวิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย**

**โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร** หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต จำนวน 437 โรงเรียน อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### **กรอบแนวคิดการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้มุ่งสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์หาความสอดคล้องของความคิดเห็นเพื่อให้ได้การร่างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านกระบวนการสร้างรูปแบบสมรรถนะจะใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR ซึ่งเน้นการให้ข้อมูลหลักจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน โดยในรอบที่ 1 จะเป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความสอดคล้อง ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการจัดทำแบบสอบถามต่อไป ซึ่งในรอบที่ 2 จะส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งเพื่อให้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์ และรอบที่ 3 จะส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งเพื่อเป็นการยืนยันคำตอบ หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ได้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เรียบเรียง หาความสอดคล้องและจัดทำการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 437 คน จำนวน 437 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 คน ปีการศึกษา 2561 เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 205 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview)

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic delphi futures research) จำนวน 3 รอบ ดังนี้

- รอบที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview)
- รอบที่ 2,3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ระยะที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น และนำมาสรุปใช้เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative summarization technique) นำมาจำแนก จัดกลุ่ม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำเครื่องมือการวิจัยต่อไป

ระยะที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic delphi future research) จำนวน 3 รอบ

- รอบที่ 1 ผู้วิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1 เชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ และนำมาสรุปโดยใช้เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative Summarization Technique) นำมาจำแนกและจัดกลุ่มเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Best and Kaln (1993, pp. 246-250)

- รอบที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2,3 จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median : Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : I.R.) โดยนำข้อความที่มีค่ามัธยฐาน (Median : Mdn) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : I.R.) 1.50 ลงมา (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, 223-234)

ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ประเมินความเหมาะสมเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, 608) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน จากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากจำนวนทั้งหมด 437 คน ผู้วิจัยได้พิจารณาความเหมาะสม โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มาวิเคราะห์ทางสถิติ หาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) พิจารณา เกณฑ์ที่เหมาะสมใช้เกณฑ์การพิจารณาข้อความที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป (พิบูล ภูมิโคกรักษ์, 2550, 98)

### สรุปผลการวิจัย

รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 สมรรถนะใหญ่ๆ คือ 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน มีทั้งหมด 10 ด้าน จำนวน 100 ข้อ มีประเด็นความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิสอดคล้องกันเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกแต่ละประเด็นรายชื่อ รวมจำนวนทั้งสิ้น ข้อ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก มี 5 ด้าน ประกอบ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีประเด็นความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิสอดคล้องกันจำนวน 15 ข้อ ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกันจำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในโรงเรียน การตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก และการวางแผนการปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก

1.2 ด้านการบริการที่ดี ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การสร้างความกระตือรือร้นให้ผู้ร่วมงานใส่ใจในการดำเนินงานเมื่อมีการร้องขอความช่วยเหลือ และมีการวางแผนและจัดระบบบริการนักเรียน ครู บุคลากร ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนอย่างทั่วถึง

### 1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักเอาใจใส่วางระบบการทำงานให้เกิดความมั่นคง สนใจปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านการแต่งกายให้ถูกกาลเทศะและเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความประทับใจ และมักจูงใจให้ผู้ร่วมงานแสดงออกซึ่งความสามารถของตนอย่างเต็มที่ทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ทีมงานปฏิบัติงานตามหนทางที่ดีที่สุด มีการสื่อสารให้ทีมงานร่วมรับรู้วิสัยทัศน์และคุณภาพร่วมกัน และเน้นให้ผู้ร่วมงานในการตัดสินใจภายใต้กรอบจริยธรรม การยึดมั่นในความเท่าเทียมกันเสมอ

1.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดทำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ผลิตสื่อ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

2. สมรรถนะประจำสายงาน มี 5 ด้าน ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสื่อสาร และการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ มีประเด็นความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญสอดคล้องกัน 3 ประเด็นแรกของแต่ละด้าน รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ ดังนี้

2.1 ด้านการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ หลักการ ทฤษฎีการบริหารสามารถประยุกต์ใช้ในเชิงรุก มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและทำงานอย่างเป็นระบบ และจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ประสานงานที่ดี และสามารถถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกันจำนวน 3 ข้อดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจความถนัดหรือตามศักยภาพ และยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถ

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย และมีความสามารถในการกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา

2.5 ด้านภาวะผู้นำ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีศิลปะในการชี้แนะผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ มีภาวะผู้นำสามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับ และชี้แจงพันธกิจ และเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน

3. การประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประเด็นรายชื่อที่ส่งเสริมแต่ละด้านของสมรรถนะ จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 3 ข้อประกอบ ด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในโรงเรียน และสามารถอธิบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงานได้อย่างชัดเจน

3.2 ด้านการบริการที่ดีมี 3 ข้อประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ให้สถานศึกษาสร้างความกระตือรือร้น และให้ผู้ร่วมงานใส่ใจในการดำเนินงานเมื่อมีการร้องขอความช่วยเหลือ

3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง มี 3 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมั่นใจในการปฏิบัติงาน สนใจปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านการแต่งกายให้ถูกกาลเทศะและเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความประทับใจ และมักจูงใจให้ผู้ร่วมงานแสดงออกซึ่งความสามารถของตนอย่างเต็มที่ทุกครั้งในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษานำให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจภายใต้กรอบจริยธรรม และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมและรับรู้ในข้อจำกัดร่วมกัน

3.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มี 3 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดทำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ผลิตสื่อ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

3.6 ด้านการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ มี 3 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ หลักการ ทฤษฎีการบริหารสามารถประยุกต์ใช้ในเชิงรุก จัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและทำงานอย่างเป็นระบบ

3.7 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ มี 3 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ประสานงานที่ดี และรู้จักใช้อำนาจจูงใจ รู้ว่าควรจะทำเรื่องอะไรกับใคร สามารถพูดชักจูงและสนับสนุนให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้

3.8 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มี 3 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถ อำนาจความสะดวกในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีจิตใจรักการบริการกับผู้ที่มาติดต่อกับโรงเรียน

3.9 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 ข้อ ประกอบด้วย ประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สามารถใช้ความยืดหยุ่นและความเข้าใจองค์กรและระบบราชการในการแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในและระหว่างหน่วยงานได้ และสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย

3.10 ด้านภาวะผู้นำ มี 3 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ร่วมงานเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้ มีภาวะเป็นผู้นำสามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับ และมีศิลปะในการชี้แนะผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ

**ตารางที่ 1** ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบในรอบที่ 2,3 ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวมและรายด้าน

| สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม<br>และรายด้าน | รอบที่ 2    |             | รอบที่ 3    |             |
|--------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                  | Mdn         | I.R.        | Mdn         | I.R.        |
| <b>สมรรถนะหลัก</b>                               |             |             |             |             |
| 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์                             | 4.00        | 1.00        | 4.00        | 1.00        |
| 2. การบริการที่ดี                                | 5.00        | 1.00        | 5.00        | 1.00        |
| 3. การพัฒนาตนเอง                                 | 4.00        | 1.00        | 5.00        | 1.00        |
| 4. การทำงานเป็นทีม                               | 4.00        | 1.00        | 4.00        | 1.00        |
| 5. เทคโนโลยีสารสนเทศ                             | 4.00        | 1.00        | 5.00        | 1.00        |
| <b>สมรรถนะประจำสายงาน</b>                        |             |             |             |             |
| 1. การคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์               | 4.00        | 1.00        | 5.00        | 1.00        |
| 2. การสื่อสารและการจูงใจ                         | 5.00        | 1.00        | 5.00        | 1.00        |
| 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร                        | 5.00        | 1.00        | 5.00        | 1.00        |
| 4. การมีวิสัยทัศน์                               | 4.00        | 1.00        | 5.00        | 1.00        |
| 5. ภาวะผู้นำ                                     | 5.00        | 1.00        | 5.00        | 1.00        |
| <b>ภาพรวม</b>                                    | <b>4.00</b> | <b>1.00</b> | <b>5.00</b> | <b>1.00</b> |

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของผลการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

| สมรรถนะ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา      | $\bar{X}$   | S.D.        | ความหมาย   |
|------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| <b>สมรรถนะหลัก</b>                 |             |             |            |
| 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์               | 4.42        | 0.37        | มาก        |
| 2. การบริการที่ดี                  | 4.38        | 0.38        | มาก        |
| 3. การพัฒนาตนเอง                   | 4.43        | 0.37        | มาก        |
| 4. การทำงานเป็นทีม                 | 4.36        | 0.42        | มาก        |
| 5. เทคโนโลยีสารสนเทศ               | 4.45        | 0.43        | มาก        |
| <b>สมรรถนะประจำสายงาน</b>          |             |             |            |
| 1. การคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ | 4.47        | 0.45        | มาก        |
| 2. การสื่อสารและการจูงใจ           | 4.41        | 0.45        | มาก        |
| 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร          | 4.42        | 0.48        | มาก        |
| 4. การมีวิสัยทัศน์                 | 4.41        | 0.43        | มาก        |
| 5. ภาวะผู้นำ                       | 4.39        | 0.44        | มาก        |
| <b>รวม</b>                         | <b>4.41</b> | <b>0.46</b> | <b>มาก</b> |

### อภิปรายผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

ผลการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุดในแต่ละด้านรวม 10 ด้านให้ความสำคัญกับประเด็นในแต่ละข้อ ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในโรงเรียน ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก และมีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก สอดคล้องกับรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, 193-194) ที่กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ความเชื่อว่าความกระตือรือร้นคือพลังในการทำงาน การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การวางแผนสอดคล้องกับเป้าหมาย การโน้มน้าวผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ความมุ่งมั่นในการจัดการการบริหารความเสี่ยง การผลักดันให้เกิดเป้าหมาย มาตรฐานเชิงรุก และความกล้าเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา

1.2 ด้านการบริการที่ดี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะ มุ่งให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การสร้างความกระตือรือร้นให้ผู้ร่วมงานใส่ใจในการดำเนินงานเมื่อมีการร้องขอความช่วยเหลือ และการวางแผนและจัดระบบบริการนักเรียน ครู บุคลากรตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับอนุสิทธิ นามโยธา (2555, 201-202) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและพยายามที่จะให้บริการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ มีการวางแผนและจัดระบบบริการนักเรียน ครู บุคลากรตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนอย่างทั่วถึง จัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครู และบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ พัฒนาระบบการบริการที่ดีเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักเอาใจใส่วางระบบการทำงานให้เกิดความมั่นคง สนใจปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านการแต่งกายให้ถูกกาลเทศะและเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความประทับใจ และมักจูงใจให้ผู้ร่วมงานแสดงออกซึ่งความสามารถของตนอย่างเต็มที่ทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนพิศ ลิทธิธาดา (2552, หน้า 234) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในองค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านบุคคล (personal competency) เป็นองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (personal development competencies) ซึ่งเป็นกลุ่มสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงานและประสบความสำเร็จในงานของบุคคลนั้นๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น และเมื่อพิจารณาด้านตัวแปร พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องความเจริญก้าวหน้าและการแสวงหาโอกาสที่ดี เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีลักษณะสนับสนุนให้ทีมงานปฏิบัติงานตามหนทางที่ดีที่สุด มีการสื่อสารให้ทีมงานร่วมรับรู้ วิสัยทัศน์และคุณภาพร่วมกัน และเน้นให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจภายใต้กรอบจริยธรรม การยึดมั่นในความเท่าเทียมกันเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับประมา ศาสตระจุ (2550, 95) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมหรือการร่วมแรง ร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

1.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ หลักการ ทฤษฎีการบริหารสามารถประยุกต์ใช้ในเชิงรุก สนับสนุนครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดทำสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ผลิตสื่อ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับประมา ศาสตระจุ (2550, 93) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษาค้นหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ควรมีเกณฑ์

พฤติกรรม ดังต่อไปนี้ 1) มีความกระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 2) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการศึกษาหาความรู้เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง 3) มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น 4) มีการนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันนี้เทคโนโลยีมีความสำคัญกับทุกภาคส่วนจริงรวมทั้งด้านการบริหารงานในสถานศึกษาด้วย

1.6 ด้านการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีลักษณะมีความรู้ความเข้าใจหลักการทฤษฎี การบริหารสามารถประยุกต์ใช้ในเชิงรุก มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและทำงานอย่างเป็นระบบ และจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับประมา ศาสตระรุจิ (2550, 96) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ สอดคล้องกับสมรรถนะที่ 6 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) ความเข้าใจและความสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงของกระแสนาทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกัน

1.7 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครใช้การติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ประสานงานที่ดี และถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน สอดคล้องกับชวนพิศ สิทธิธาดา (2552, 221) กล่าวว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับด้านการสื่อสารและการจูงใจ สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความมั่นคงทางอารมณ์และเป็นกัลยาณมิตร 2) ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานที่ดี 3) ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชน 4) ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจได้ ตั้งความสนใจหรือกำหนดให้ผู้อื่นทำงานด้วยความเต็มใจได้ 5) ผู้บริหารจูงใจผู้อื่นเพื่อการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ 6) ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน 7) ผู้บริหารยอมรับฟังความผิดพลาดในการทำงาน 8) ผู้บริหารสร้างคุณค่าและให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน 9) ผู้บริหารเข้าใจวิธีการในการทำงานแบบใหม่ ๆ 10) ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 10) ผู้บริหารใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์

1.8 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีลักษณะอำนวยความสะดวกในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจ ความถนัดหรือตามศักยภาพ และยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับ ชวนพิศ สิทธิธาดา (2552, 223) กล่าวว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเกี่ยวข้องกับประเด็นดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารจัดการความขัดแย้งได้ดี 2) ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตระหนักถึงคุณค่าของความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารมุ่งมั่นในการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 5) ผู้บริหารจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 6) ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องความ

เจริญก้าวหน้าและการแสวงหาโอกาสที่ดี 7) ผู้บริหารมีการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อสร้างมาตรฐานขององค์กร 8) ผู้บริหารระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา 9) ผู้บริหารเป็นนักประชาธิปไตย 10) ผู้บริหารให้กำลังใจกับพนักงานที่มีปัญหาในการทำงาน

1.9 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีลักษณะเห็นความจำเป็นในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย และมีความสามารถในการกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับประมวลศาสตรจริย (2550, หน้า 210-212) กล่าวว่า สมรรถนะที่ 6 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการและสมรรถนะที่ 7 การบริหารกับการเปลี่ยนแปลง มีแนวคิดเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) สามารถเป็นผู้นำในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดีในหน่วยงานได้ 2) สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธี การทำงานให้เหมาะสมกับเป้าหมายและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน 3) สามารถปรับแผนการทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เพื่อช่วยให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด 4) ใช้ความยืดหยุ่นเพื่อเข้าใจองค์กรในการร่วมกันแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในและระหว่างหน่วยงาน

1.10 ด้านภาวะผู้นำ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีลักษณะการใช้ศิลปะในการชี้แนะผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ มีภาวะผู้นำสามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับ และชี้แจงพันธกิจและเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, 193-194) กล่าวว่า ปึงจัยแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น การบริหารเชิงรุก และความกล้าเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานครสามารถบริหารงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

ผลการประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ในแต่ละด้านรวม 10 ด้านให้ความสำคัญกับประเด็นในแต่ละข้อ ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ เรื่องผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในโรงเรียน การติดตามตรวจสอบให้งานมีคุณภาพได้มาตรฐาน และการวางแผนการปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก สอดคล้องกับรุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2556, 193-194) ที่กล่าวว่า ปึงจัยแรงจูงใจได้ผลสัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ความเชื่อว่าความกระตือรือร้นพลังในการทำงาน การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การวางแผนสอดคล้องกับเป้าหมาย การโน้มน้าวผู้อื่นมุ่งมั่นความสำเร็จตามเป้าหมาย ความมุ่งมั่นในการจัดการการบริหารความเสี่ยง การผลักดันให้เกิดเป้าหมายมาตรฐานเชิงรุก และความกล้าเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา

2. ด้านการบริการที่ดี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ให้สถานศึกษาสร้างความกระตือรือร้น และให้ผู้ร่วมงานใส่ใจในการดำเนินงานเมื่อมีการร้องขอความช่วยเหลือ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553, 21) เรื่องต้นแบบสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ที่กล่าวว่า การบริการที่ดีเป็นความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านการพัฒนาตนเอง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมั่นใจในการปฏิบัติงาน สนใจปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านการแต่งกายให้ถูกกาลเทศะและเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความประทับใจ และมักจูงใจให้ผู้ร่วมงานแสดงออกซึ่งความสามารถของตนอย่างเต็มที่ทุกครั้งในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับบอสนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555, 202) กล่าวว่า ผู้บริหารมีความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติราชการจนเกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553, 4) ที่กล่าวไว้ในชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นในแง่การพัฒนางาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญพิเศษในด้านนั้นๆ และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายวิชาชีพจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่คนเราจะขาดเสียไม่ได้ เพราะหากไม่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ และสังคมจะกลายเป็นคนล้าหลัง การที่มนุษย์จะต้องพัฒนาตนเองตั้งแต่เกิดจนถึงวาระสุดท้ายก็เพราะการพัฒนาจะช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเป็นสุข และทำให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิผล

4. ด้านการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจภายใต้กรอบจริยธรรม และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมและรับรู้ในข้อจำกัดร่วมกัน สอดคล้องกับประมาศาสตรระจุ (2550, 95) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมหรือการร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม ควรมีเกณฑ์พฤติกรรม ดังนี้ 1) ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาในการทำงานร่วมกัน 2) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อเป้าหมายของทีมงานเสมอ 3) ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในทีมงาน 4) มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ 5) มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีส่วนทำให้ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่กำหนด 6) ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 7) มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานที่ดี มีส่วนช่วยให้ได้ผลงานส่วนบุคคลและของทีมสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดทำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ผลิตสื่อ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับอนุสิทธิ นามโยธา (2555, 201-202) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ และพยายามที่จะให้บริการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ๆ มีการวางแผนและจัดระบบบริการนักเรียน ครู บุคลากร ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนอย่างทั่วถึง จัดให้มีการบริการสารสนเทศแก่นักเรียน ครู และบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น พัฒนาระบบการบริการงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

6. ด้านการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ หลักการ ทฤษฎีการบริหารสามารถประยุกต์ใช้ในเชิงรุก จัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและทำงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับฐณิกานต์ เต้งตระกูล. (2551, 176) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จในด้านการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ มีดังนี้ 1) การวิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนรู้ 2) การสังเคราะห์ให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนา 3) การคิดสร้างสรรค์ทางเลือกต่างๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาทางวิชาการ 4) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนและครู และ 5) การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์งานวิชาการในสถานศึกษา

7. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ประสานงานที่ดี และรู้จักใช้อำนาจบารมี รู้ว่าควรจะทำเรื่องอะไรกับใคร สามารถพูดชักจูงและสนับสนุนให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้ สอดคล้องกับประมา ศาสตระรุจิ. (2555, 98) กล่าวว่า สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ ดังนี้ 1) สามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกกลุ่ม 2) รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ 3) ใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน 4) มีเทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์ รักษาและเพิ่มระดับความสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งมีส่วนช่วยให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด 8) สามารถนำเสนอแนวคิดเพื่อทำงานให้สำเร็จ และให้ผู้อื่นยอมรับได้ 9) สามารถสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดให้ได้ และ 10) สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจในสิ่งที่ต้องการสื่อสารและเห็นด้วยเพื่อช่วยให้ได้ผลงานตามที่กำหนด

8. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถ อำนาจความสะดวกในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีจิตใจรักการบริการกับผู้ที่มาติดต่อกับโรงเรียน สอดคล้องกับชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552, 223) กล่าวว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเกี่ยวกับประเด็น ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารจัดการความขัดแย้งได้ดี เข้าใจความคิดเห็นที่แตกต่างของกลุ่มต่างๆ แล้วหาสิ่งที่เป็นความคิดเห็นร่วมกันออกมาได้ 2) ผู้บริหารให้

ความสำคัญในเรื่องการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตระหนักถึงคุณค่าของความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารมุ่งมั่นในการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 5) ผู้บริหารจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 6) ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องความเจริญก้าวหน้า และการแสวงหาโอกาสที่ดี 7) ผู้บริหารมีการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อสร้างมาตรฐานขององค์กร 8) ผู้บริหารระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา 9) ผู้บริหารเป็นนักประชาธิปไตย และ 10) ผู้บริหารให้กำลังใจกับพนักงานที่มีปัญหาในการทำงาน

9. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สามารถใช้ความยืดหยุ่นและความเข้าใจองค์กรและระบบราชการในการแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในและระหว่างหน่วยงานได้ และสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552, 221-223) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพที่มีผลสอดคล้องกับสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความเป็นสากล มีจิตสาธารณะ มองกว้าง ไม่ใช่เฉพาะในโรงเรียน 2) ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และมองการณ์ไกล สร้างโรงเรียนให้เกิดความมั่นคงด้วยความอดทน 3) ผู้บริหารจัดสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและมีระเบียบ 4) ผู้บริหารกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงาน และประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา 5) ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คำนึงค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม 6) ผู้บริหารสามารถวางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนให้เข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ภาวะผู้นำ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ร่วมงานเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้ มีภาวะเป็นผู้นำสามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับ และมีศิลปะในการชี้แนะผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สอดคล้องกับรุ่งอรุณ รักรองรัตน์ (2556, 19) กล่าวว่า ปัจจัยภาวะผู้นำมีผลต่อสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ ด้านการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงแสดงให้ผู้อื่นเห็นความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง การทำให้ผู้อื่นศรัทธาและยอมรับนับถือ การมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจที่หลากหลาย การกระตุ้นให้ผู้อื่นสร้างสรรค์ผลงาน และการสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติในระดับนโยบายของกรุงเทพมหานครและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ
2. ทุกสถานศึกษาควรมีทิศทางการบริหารงานในสถานศึกษาที่ชัดเจนและกำหนดผู้รับผิดชอบ หลักในการขับเคลื่อนโดยแต่งตั้งคณะทำงานเป็นรูปธรรม

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบสมรรถนะสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

## เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยังยง. (2550). *การวางแผนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ ก๊อปปี้.
- เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม. (2550). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน: สมรรถนะหลัก*. วารสารการพิมพ์.
- ชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552). *รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล* (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐณิกานต์ เต่งตระกูล. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณรงวิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ประมา ศาสตระจุ. (2550). *การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล*. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิกุล ภูมิโคกรักษ์. (2550). *การพัฒนาแบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่เกิดจากการหลอมรวมของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์* (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- เรชา ชูสุวรรณ. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). วิจัยปฏิบัติการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2558). รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะของการบริหาร. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Best. & Kahn James V. (1993). *Research in education*. (7<sup>th</sup>ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Greengard, S. (1999). *Competency Management Delivers Spectacular Corporate Gains Workforce* Costa Mesa.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Spencer L. M., & Signe S.M. (1993). *Competency at work: Models for Superior Performance*. The United State of America: John Wiley & Sons.