

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PERCEPTION OF
TEACHER UNDER THE SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1



¹ระพีพรรณ ทิพมัตย์ และ ²อำนวยการ ทองโปร่ง
¹Rapeepan Tippamast and ²Amnuay Thongprong

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย
Ramkhamhaeng University, Thailand

¹6514470049@rumail.ru.ac.th

Received : January 28, 2023; **Revised** : March 26, 2024; **Accepted** : April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ครูที่สอนในขนาดโรงเรียนต่างกันมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

² รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

This research aims to 1) examine the competency of school administrators based on the perception of teachers affiliated with the educational district offices in Samut Prakan Districts 1 and 2) compare the competencies of school administrators based on the perception of teachers affiliated with the educational district offices in Samut Prakan Districts 1, categorized by educational qualifications, work experience, and school size. The research findings indicate that: 1) The overall and specific perceptions of teachers affiliated with the educational district offices in Samut Prakan District 1 towards the competency of school administrators are at a high level. 2) Overall and specific perceptions of teachers, categorized by different educational qualifications, towards the competency of school administrators in Samut Prakan District 1, do not differ significantly. 3) Teachers with different work experience levels perceive the competency of school administrators in Samut Prakan District 1 differently, particularly in terms of performance effectiveness and self-development, with statistically significant differences at the .05 level. 4) Teachers in schools of different sizes in Samut Prakan District 1 have overall and specific perceptions of school administrators' competency that do not significantly differ.

Keywords: Competency, School Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งในประเทศและต่างประเทศส่งผลกระทบต่อการศึกษาซึ่งว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ศตวรรษที่ 21 กำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว ซับซ้อนและคาดเดาไม่ได้ผลการจัดการศึกษา ยังคงมีปัญหาในทุกระดับของประเทศ ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้จบการศึกษา ระดับการศึกษาที่หลากหลายมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาคุณลักษณะ และทักษะที่ยังอยู่ในระดับไม่น่าพอใจและประสิทธิภาพของกำลังแรงงานของประเทศไม่ตรงกับความต้องการและระบบเศรษฐกิจ สังคมของประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแม้ในภาพรวมคนไทยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษามากขึ้นจากนโยบายสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน 15 ปีของรัฐ แต่ระบบบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันก็ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่เพียงพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ลดลงของประชากรและการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็วของประเทศ รวมถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดและไร้ขีดจำกัดของเทคโนโลยีดิจิทัลที่

สามารถเชื่อมทั้งโลกให้เป็นหนึ่งเดียว การเร่งปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ยุค 4.0 จึงเป็นทางออกสำคัญของการจัดการศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนา ศักยภาพและขีดความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การสร้าง ความ ผาสุกร่วมกันในสังคมของชนในชาติ และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมให้มีความเสมอภาคและเท่า เทียมกันมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 75)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีหน้าที่จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 โดยกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอด ชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ตรงกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21 และนอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา เกี่ยวกับสมรรถนะตรงกับยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย การสร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้ โดยมีเป้าหมายว่าผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและ คุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะและทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีวินัย และมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่จัดกิจกรรม สะท้อนการสร้างวินัยจิตสาธารณะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นและครูอาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานมีตัวชี้วัดที่สำคัญคือ ครูอาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้นและระดับความพึงพอใจของ ครู อาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา. 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน โดยส่งเสริมสนับสนุนดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น เมืองอุตสาหกรรม มีสถานประกอบการต่าง ๆ มากมาย มีการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและ สิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว เกิดชุมชนเมืองใหม่มีประชาชนแฝงอพยพเคลื่อนย้ายเข้าออกตลอดเวลา ได้รับผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 อย่างมาก สภาพการณ์ปัจจุบันจำนวนผู้เรียนในเขตบริการลดลงส่งผลให้มี โรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา สภาพสังคมชุมชนเป็นสังคมเมือง ครอบครัวแตกแยกผู้เรียนขาดการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งผลทำให้เกิดยาเสพติด เกม คุณแม่ไว้อยู่ ผู้เรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการ วางแผนรับนักเรียนและการจัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ข้าราชการครูบางกลุ่ม สาระไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน การวัด

ประเมินผล การจัดการกระบวนการเรียนการสอนของครูไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มที่ และงบประมาณอุดหนุนนักเรียนรายบุคคล ไม่สอดคล้องกับสภาพค่าใช้จ่ายจริงในการบริหารจัดการโรงเรียนในสภาวะการณ์ปัจจุบัน งบ ครุภัณฑ์ การปรับปรุงซ่อมแซมไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการโรงเรียน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ,2566 :11)

สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานซึ่งองค์กรทุกแห่งจึงต้องมีการวิธีการวัดหรือประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาก็เช่นกันจะบริหารงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจและนโยบายของทางราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถอย่างกว้างขวางทั้งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทั่วไป กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบาย รวมทั้งจะต้องเรียนรู้ก้าวหน้าทันเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าและจัดการข้อมูล เนื่องจากความรู้ทางการบริหารเปลี่ยนแปลงตามบริบทสังคม

จากแนวคิด ความสำคัญ และสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การบริการที่ดี 4) การพัฒนาตนเอง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นข้อมูลของหน่วยงาน ในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนก ตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,800 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตาราง

สำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	การรับรู้ของครู		
	\bar{X}	SD.	ระดับ
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.42	0.614	มาก
2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.48	0.579	มาก
3. ด้านการบริการที่ดี	4.45	0.598	มาก
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.49	0.588	มาก
รวม	4.46	0.566	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับ

จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.49$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.47$) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}=4.45$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.42$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุมทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุมทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา					
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	(n = 183)		(n = 113)			
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.45	.612	4.37	.617	1.163	.246
2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.51	.568	4.42	.594	1.331	.184
3. ด้านการบริการที่ดี	4.48	.594	4.41	.605	.926	.355
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.53	.569	4.43	.614	1.519	.130
รวม	4.49	4.41	.553	.585	1.294	.197

จากตาราง 2 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุมทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุมทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุมทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน							
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F	p
	(n = 92)		(n = 115)		(n = 89)			
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.47	.564	4.44	.628	4.35	.645	.878	.417
2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.56	.505	4.52	.579	4.35	.633	3.258*	.040
3. ด้านการบริการที่ดี	4.51	.553	4.49	.599	4.35	.634	1.948	.144
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.62	.478	4.48	.616	4.38	.633	2.423*	.023
รวม	4.54	.479	4.48	.581	4.36	.618	2.423	.090

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการบริการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison method) ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน						F	p
	ขนาดเล็ก ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	(n = 110)		(n = 138)		(n = 48)			
	\bar{x}	SD.	\bar{x}	SD.	\bar{x}	SD.		
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.44	.621	4.37	.633	4.51	.537	1.047	.352
2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.48	.589	4.44	.592	4.57	.514	.882	.415
3. ด้านการบริการที่ดี	4.51	.588	4.39	.611	4.51	.577	1.502	.224
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.50	.590	4.47	.602	4.53	.550	.198	.820
รวม	4.48	.568	4.42	.581	4.53	.519	.846	.430

จากตาราง 4 พบว่า ครู ที่สอนในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่ามีประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ ทั้งหน่วยงานหลักคือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้สำหรับผู้ที่เข้ามาบรรจุในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องได้รับการประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นเวลา 1 ปีให้เป็นไปองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและวิธีการประเมินสัมฤทธิ์ผล

ตามข้อตกลงที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กำหนดสมรรถนะดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิกร แสงสว่าง (2564) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ฐะคำ (2565) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในหลักคุณธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังด้วยความเต็มใจ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยเพื่อนร่วมอย่างเหมาะสม สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรไปใช้ในงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นไปตามแนวคิดของ Romig 1996 (อ้างถึงใน วลัยพร ลามพัฒน์. 2564 หน้า 27) กล่าวว่า การที่จะสร้างทีมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพต้องมีองค์ประกอบ 10 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม การติดต่อสื่อสารภายในทีม การประชุมทีม การจัดการความขัดแย้ง ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม การกำหนดเป้าหมายของทีม บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมภายในองค์กร การแก้ไขปัญหาของทีม การตัดสินใจของทีม การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศา ทองคำสี (2565) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการประเมินผล ติดตามการดำเนินงานด้าน ๆ อย่างชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ เช่น การบริหารจัดการ งานบริหาร 4 ฝ่าย ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อนำผลมาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเพ็ญพักตร์ อุทิศ (2561 หน้า 13-15) กล่าวถึงหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้เกิดความถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อหลักความคุ้มค่าและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี ไชยวงษ์เย็น (2565) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก และ

ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา รอดเจริญ (2565) ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริการที่ดี พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทพรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างระบบเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้ผู้มารับบริการ นอกจากนี้ยังส่งเสริม สร้างเจตคติที่ดีในการให้บริการแก่บุคลากรในการให้บริการ มีการประเมินผลความพึงพอใจและนำผลมาพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น ตรงกับแนวคิดของ Parasuraman, Zeithaml and Berry (1988) ที่กล่าวถึง SERVQUAL Model ซึ่งเป็นตัวแบบที่ใช้วัดคุณภาพการให้บริการมี 5 มิติ หรือ RATER ได้แก่ ความเป็นรูปธรรมของบริการ ความเชื่อถือไว้วางใจได้ การตอบสนองต่อลูกค้า การให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า การรู้จักและเข้าใจลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภากรวี อินวงศ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ พบว่า ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย ท้าวปัญญา (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทพรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ แสวงหาความรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน สร้างเครือข่ายเพื่อนำสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้และพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ Megginson & Pedler 1992 (อ้างถึงในรัชชумаต ขำจริง. 2563, หน้า 12) การพัฒนาจะเกิดขึ้นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเองมีองค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม และการประเมินผล และทฤษฎีการพัฒนาตนเอง ของบอยเดล Boydell ,1985 (อ้างถึงในรัชชумаต ขำจริง. 2563, หน้า 13) ได้กำหนดเนื้อหาเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ เป็นสิ่งสำคัญต้องมีสุขภาพจิตดีและร่างกายต้องแข็งแรง ด้านทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผล และด้านการกระทำ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของอุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยา (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น ให้ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ มอบหมายงานอย่างเหมาะสมโดยไม่เกี่ยวกับวุฒิการศึกษา สอดคล้องกับอัญมณี เคว้นดี (2564 หน้า 39) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน และการปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาทั้ง 4 งาน คือ งานด้านการบริหารวิชาการ งานด้านการบริหารงบประมาณ งานด้านการบริหารบุคคล และงานด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าครูมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับวิจัยของภาวิณี ไชยวงษ์เย็น (2565) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีและ 5-10 ปีมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมีตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีความคิดสร้างสรรค์นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน มุ่งให้งานเกิดประสิทธิภาพ มอบหมายงานให้ครูโดยไม่ได้จำกัดประสบการณ์ทำงานแต่คำนึงถึงความเหมาะสมกับงาน ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ครูที่มีประสบการณ์น้อยแต่มากด้วยความรู้ ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงานได้รับการยอมรับให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน กำหนดเป้าหมาย จึงเข้าใจกระบวนการบริหารงานรวมถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี สอดคล้องกับทิพาวดี เมฆสุวรรณ(2541หน้า 17 – 22) กล่าวว่า ทุกคนในองค์กรทราบความมุ่งหวังขององค์กร ดังนั้นทุกคนจะคิดถึงผลที่เกิดขึ้น ซึ่งผลนั้นจะทำให้โครงการบรรลุได้ ทุกคนจึงตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับอย่างเต็ม

ความสามารถและการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อเปิดโอกาสให้หัวหน้าระดับต่าง ๆ ได้เข้าใจถึงปัญหาและหาแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้สิ่งสมประสบการณ์เพื่อความก้าวหน้า ลดขั้นตอนการทำงานที่ล่าช้าได้อีกด้วย ด้านการพัฒนาตนเอง ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีมุมมองในการรับรู้ถึงการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ นำความรู้มาใช้ประโยชน์ต่อสถานศึกษาและใช้เทคโนโลยีเพื่อแสวงหาความรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้อื่นเสมอ จึงมีการรับรู้แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ที่ผ่านการทำงานกับผู้บริหารสถานศึกษาที่หลากหลายจึงทำให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาตนเอง Megginson & Pedler 1992 (อ้างถึงในรัชชมาศ ขำจริง, 2563, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดเมื่อต้องการที่จะเรียนรู้ คือ 1) การเรียนรู้เกี่ยวกับงาน บริบทหรือเป้าหมายขององค์กร 2) วินิจฉัยตนเอง วิเคราะห์ข้อดี ข้อด้อยตนเองก่อน 3) การกำหนดเป้าหมาย จะได้ว่าว่าจะพัฒนาตนเองไปแนวทางใด 4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม เมื่อตั้งเป้าหมายแล้วต้องหาวิธีที่หลากหลายเพื่อให้งานสำเร็จ 5) หาเพื่อนในข้อนี้สำคัญมากเพราะจะช่วยสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ เพื่อนอาจจะเป็นหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน หรืออื่น ๆ ที่จะคอยช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ 6) ความอดทนและพยายามต่อความยากลำบาก และ 7) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะได้นำไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพล ทรัพย์ทวี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า ครูมีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร จุลินทร (2560) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูที่สอนในขนาดโรงเรียนต่างกันมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาการกำหนด รูปแบบการบริหารงานคล้ายกัน มีการบริหารงานตามโครงสร้างงานบริหารทั้ง 4 ฝ่าย ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการมอบหมายงานให้กับครูในโรงเรียน ทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งผลที่เกิดขึ้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงให้ออกาสทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ แก่บุคลากรเพื่อให้งานสำเร็จ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ นำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับเพ็ญพักตร์ อุทิศ (2561 หน้า 13-15) นิติธรรม ถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมาย กติกาอย่างเคร่งครัด หลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ขยัน พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รับผิดชอบ หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ไว้วางใจกันและกัน หลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้คนอื่นมีส่วนร่วมยอมรับฟัง หลักความรับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายและหลักความคุ้มค่า ใช้และจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับประหยัด ชำนาญ (2562 หน้าที่ 13) กล่าวถึงหลักการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่เริ่มประชุม วางแผน แสดงความคิดเห็น ปฏิบัติงานหรือกิจกรรมร่วมกัน รวมไปถึงงานที่เป็นระบบทั้ง 4 อย่างในสถานศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบุคคลและงานงบประมาณ เพื่อให้องค์กรปฏิบัติตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติภูมิ เรืองเสน (2565) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร จุลินทร. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติภูมิ เรืองเสน,สุภาวดี ลากเจริญ. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2566). 60-71.
- ณัฐนิชา เขียวอ่อน. (2565). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม.
- นริศรา ทองคำสี. (2565). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปวีณา รอดเจริญ. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านบึง.

- ประหยัด ชำนาญ. (2562). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์ชนก ฐะคำ. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภาวิณี ไชยวงษ์เย็น. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รัชชумаศ ขำจริง. (2563). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยีโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วลัยพร ลามพัฒน์. 2564. การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ.
- สมศักดิ์ ฉัตรประยูร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมพระนครศรีอยุธยา เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญมณี เคว้นดี. (2564). การบริหารการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- อาภากรวี อินวงศ์. (2565). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อุมาร บรรจงเสนา ณ อยุธยา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- เอกชัย ท้าวปัญญา. (2563). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Megginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self-development: A facillitator's guide*. London : McGraw-Hill.

- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). "SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality." *Journal of Retailing*, 64 (Spring) (1988): 12-40
- Romig, D.A. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding result using structured teamwork*. Chicaco: Irwin.

