



วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/edunpuj>
ดำเนินการวารสารโดย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

A Synthesis of Competency Components of School Administrators under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 1

นานาพร นวลตา^{1*}, วสันิกา ฉลากบาง², และบุญมี ก่อบุญ³
Nanaphorn Nualta^{1*}, Wannika Chalakbang² and Boonmee Koboon³

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร¹,
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร²,
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร³

Received: November 14, 2023 Revised: February 13, 2023 Accepted: April 29, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 แหล่ง และ 2) ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างชนิดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่และร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มี 8 องค์ประกอบทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม (ความถี่=5, ร้อยละ=100) ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) การบริการที่ดี ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ 6) การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ 7) การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ และ 8) การสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย 3 พฤติกรรมบ่งชี้

คำสำคัญ: สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา การสังเคราะห์องค์ประกอบ

Abstract

The objective of this research was to synthesize the competency components of school administrators under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 1 which was conducted into 2 steps: 1) study 9 sources of documents on the competencies of school administrators, and 2) estimate the appropriateness of competency components of school administrators obtained from document synthesis by 5 qualified personnel. The research tool was a semi-structured interview with

*Corresponding author. E-mail: ae7dolphin@gmail.com

appropriate or inappropriate types. The statistics used in data analysis were frequency and percentage. The results showed that the competencies of school administrators under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 1 composed of 8 components. All components were appropriate (frequency=5, Percentage=100) as follows: 1) Achievement consisted of 5 behavioral indicators, 2) Teamwork consisted of 4 behavioral indicators, 3) Good service consisted of 5 behavioral indicators, 4) Analysis and synthesis consisted of 4 behavioral indicators, 5) Human resource development consisted of 4 behavioral indicators, 6) Self-Development consisted of 4 behavioral indicators, 7) Vision consisted of 4 indicators, and 8) Communication and motivation consisted of 3 behavioral indicators.

Keywords: Competency, School Administrator, Component Synthesis

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือโลกไร้พรมแดน (Borderless World) ที่กระแสของโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง ต่อเนื่อง ซับซ้อน และเกี่ยวพันกัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในแต่ละสาขา เช่น วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วัสดุศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การสื่อสารและโทรคมนาคม ฯลฯ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ ครูสภาเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาท สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพขึ้น (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2552)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจนบริหารจัดการ ปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะต้อง มี 1) ทักษะ 2) บทบาท และ 3) คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นเสาหลักที่จะทำให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการและนำโรงเรียนมุ่งไปสู่ผลสำเร็จได้ด้วยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ คุณลักษณะที่น่าเชื่อถือศรัทธาในการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดัน กระตุ้น และจัดการให้ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย หรือรับผิดชอบภาระงาน และใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่นซึ่ง ความสามารถและคุณลักษณะดังกล่าว เรียกว่า สมรรถนะ (competency) (เทียน ทองแก้ว, 2550)

สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้ง ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับประเภทของงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และสมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนองค์กร (อัจฉรา พยัคฆ์เกษม, 2559) หนึ่งในสามด้านของการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา คือ สมรรถนะ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร กล่าวคือ เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (จงกล วิเศษขลา, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรลุ ชินน้ำพอง (2555) และปาริฉัตร ช่อจิต

(2559) ดังนั้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจึงเป็นผลมาจากสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถร่วมดำเนินการกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิระ จงกศิลป์, 2550)

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการนำการพัฒนาโรงเรียน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในสมรรถนะด้านต่าง ๆ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 9 แหล่ง ดังนี้

1. ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามแนวคิดของนักวิชาการ 9 แหล่ง ได้แก่ สำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548), บรรลุ ชินน้ำพอง (2555), อุทัย รักดีประยูรวงศ์ (2556), สมบัติ ผ่องอำไพ (2556), อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559), ขจรศักดิ์ โสมราช (2557), กรกต ขาวสะอาด (2559), กนกอร จุลินทร (2560) และฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560)
2. สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยการแจกแจงความถี่ และสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กลุ่มเป้าหมาย

1.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ดังนี้

1.1.1 อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษามีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.1.3 ครู มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสอบถามความสมัครใจและเต็มใจในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

2.2 ขออนุญาตขอเอกสารจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3 นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

2.4 ส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้า

2.5 ไปสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายโดยจดบันทึก ถ่ายภาพ และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.6 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาพิมพ์เป็นเอกสาร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสังเกตแบบมีโครงสร้าง

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ชนิดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาหาร้อยละและวิเคราะห์เนื้อหาและจัดหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ

ผลการวิจัย

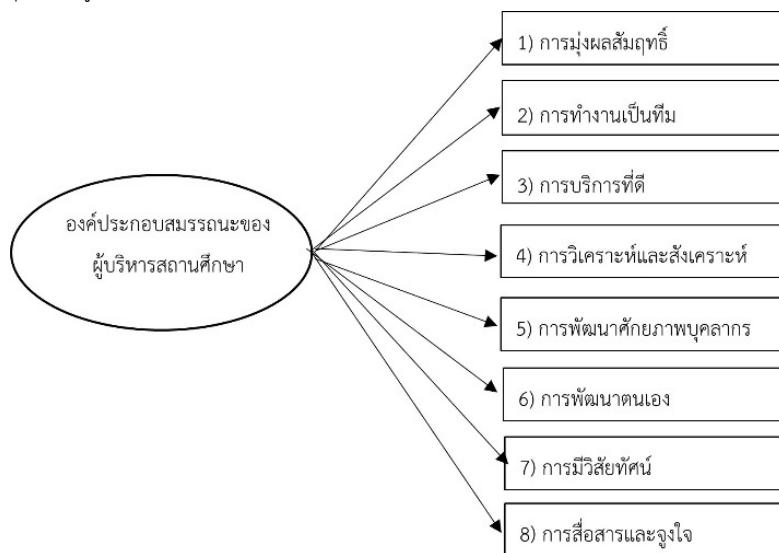
ผลการสังเกตองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลสู่ตารางสังเกตองค์ประกอบโดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป มาเป็นองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การบริการที่ดี 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 6) การพัฒนาตนเอง 7) การมีวิสัยทัศน์ 8) การสื่อสารและจูงใจดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเกตองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	นักการศึกษา											
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548)	บรรจุ ชื่นน้ำพอง (2555)	ทุจริตคดี โหมงาม (2556)	สมบัติ เมืองอำเภอ (2556)	อุทัย รัตติประยูรวงศ์ (2556)	กรกต ขาวสะอาด (2559)	อัสรา พยัคฆ์เกษม (2559)	กนกอร จุลินทร (2560)	ฉวีวรรณ นัตรีไธ (2560)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9	100	√
2) การบริการที่ดี	√	√	√	√	√		√	√	√	8	88.88	√
3) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม					√					1	11.11	
4) การทำงานเป็นทีม	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9	100	√
5) ภาวะผู้นำ					√					1	11.11	
6) มีวิสัยทัศน์	√	√	√	√	√		√		√	7	77.77	√
7) การวิเคราะห์และสังเคราะห์	√	√	√	√	√	√	√		√	8	88.88	√
8) การสื่อสารและจูงใจ	√	√	√	√	√		√		√	7	77.77	√
9) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	√	√	√	√	√	√	√		√	8	88.88	√
10) การพัฒนาตนเอง	√	√	√	√		√	√	√	√	8	88.88	√
11) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง									√	1	11.11	

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	นักรการศึกษา										
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548)	บรรลุต ชื่นน้ำพอง (2555)	ขจรศักดิ์ โหมงาม (2556)	สมบัติ ผ่องอำไพ (2556)	อุทัย รัตติประยูรวงศ์ (2556)	กรกต ขาวสะอาด (2559)	อัครา พยัคฆ์เกษม (2559)	กนกอร จุลินทร (2560)	ฉวีวรรณ นัตรีวิไล (2560)	ความถี่	ร้อยละ
12) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ					✓					1	11.11

จากตารางที่ 1 สามารถสรุป ได้ดังรูปที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ให้กับองค์ประกอบหลักแต่ละตัวที่สังเคราะห์ได้โดยผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์น่านวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพครบถ้วนสมบูรณ์ 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนางาน

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		1.5 ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. การทำงานเป็นทีม	การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือบุคคลที่หลากหลาย แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือบุคคลที่หลากหลายผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสม
3. การบริการที่ดี	ความตั้งใจในการมอบระบบบริการที่ดีศึกษาข้อมูลของผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการในโรงเรียน เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดประโยชน์สูงสุด	3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้ตามได้อย่างเหมาะสม 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ ในการให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ 3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็วและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริการ
4. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	ความสามารถในการทำความเข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การจัดองค์กร โดยแยกประเด็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อหาวิธีปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนา รวมทั้งสามารถเข้าใจ องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสถานศึกษา 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีและใช้ความคิดเชิงระบบ เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนา สถานศึกษา 4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นปัจจุบัน
5. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง อีกทั้งส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ	5.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ 5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร 5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา 5.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล
6.การพัฒนาตนเอง	การเพิ่มศักยภาพให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพ รวมทั้งการเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม การศึกษาต่อ การดำเนินกิจกรรม	6.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง 6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา อย่างต่อเนื่อง 6.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้ใหม่ ๆ

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	ต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองและงานมีความก้าวหน้าหรือดีขึ้น	ในวงวิชาการและวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย 6.4 ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
7. การมีวิสัยทัศน์	ความสามารถในการกำหนดภาพอนาคต ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาการเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เกิดขึ้นในอนาคต ให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด 7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 7.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ 7.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
8. การสื่อสารและการจูงใจ	ความสามารถในการสื่อสาร ตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจนสามารถจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	8.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการสื่อสารตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร 8.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร 8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อที่หลากหลายในการสื่อสาร

จากตารางที่ 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ มี 33 ตัวบ่งชี้

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ข้างต้น ได้นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการสังเคราะห์ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ข้างต้นผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n=5)		
	ความถี่	ร้อยละ	แปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	5	100	เหมาะสม
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	5	100	เหมาะสม
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	5	100	เหมาะสม
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์	5	100	เหมาะสม
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา	5	100	เหมาะสม
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	5	100	เหมาะสม
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	5	100	เหมาะสม
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผน	5	100	เหมาะสม
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน	5	100	เหมาะสม
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือบุคคลที่หลากหลาย	5	100	เหมาะสม
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสม	5	100	เหมาะสม

องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n=5)		
	ความถี่	ร้อยละ	แปลผล
2. ด้านการบริการที่ดี	5	100	เหมาะสม
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	5	100	เหมาะสม
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจ ในการให้บริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ	5	100	เหมาะสม
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ	5	100	เหมาะสม
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ	5	100	เหมาะสม
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริการ	5	100	เหมาะสม
4. ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์	5	100	เหมาะสม
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสถานศึกษา	5	100	เหมาะสม
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีและใช้ความคิดเชิงระบบ เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข แก้ปัญหา หรือพัฒนา สถานศึกษา	5	100	เหมาะสม
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ ในการบริหารจัดการ	5	100	เหมาะสม
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นปัจจุบัน	5	100	เหมาะสม
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	5	100	เหมาะสม
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ	5	100	เหมาะสม
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร	5	100	เหมาะสม
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา	5	100	เหมาะสม
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทาง วิชาชีพเป็นรายบุคคล	5	100	เหมาะสม
6. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน	5	100	เหมาะสม
6.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและ ในการแสวงหาความรู้และ พัฒนาตนเอง	5	100	เหมาะสม
6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา อย่างต่อเนื่อง	5	100	เหมาะสม
6.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้ องค์ความรู้ใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพด้วยวิธี ที่หลากหลาย	5	100	เหมาะสม
6.4 ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	5	100	เหมาะสม
7. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน	5	100	เหมาะสม
7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาการเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการ พัฒนาสถานศึกษา ที่เกิดขึ้นในอนาคต ให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด	5	100	เหมาะสม
7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5	100	เหมาะสม
7.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่ เกิดขึ้นในอนาคต เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	5	100	เหมาะสม
7.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น	5	100	เหมาะสม

องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n=5)		
	ความถี่	ร้อยละ	แปลผล
8. ด้านการสื่อสารและจิตใจ	5	100	เหมาะสม
8.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการสื่อสาร ตอบโต้ ด้วยการพูด เขียน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	5	100	เหมาะสม
8.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ และคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	5	100	เหมาะสม
8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อที่หลากหลายในการสื่อสาร	5	100	เหมาะสม

จากตารางที่ 3 ผลการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมโดยรวมขององค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการบริการที่ดี ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านการพัฒนา ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ และ 8) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ส่วนผลการพิจารณาองค์ประกอบราย ด้านของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มี ดังนี้

- 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชี้วัดทุกข้อมีความเหมาะสม
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีม มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชี้วัดทุกข้อมีความเหมาะสม
- 3) ด้านการบริการที่ดี มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชี้วัดทุกข้อมีความเหมาะสม
- 4) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชี้วัดทุกข้อมีความเหมาะสม
- 5) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชี้วัดทุกข้อมีความเหมาะสม
- 6) ด้านการพัฒนาตนเอง มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชี้วัดทุกข้อมีความเหมาะสม
- 7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชี้วัดทุกข้อมีความเหมาะสม
- 8) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชี้วัดทุกข้อมีความเหมาะสม

สรุปผลการวิจัย

องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) การบริการที่ดี ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ 6) การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ 7) การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ และ 8) การสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย 3 พฤติกรรมบ่งชี้

อภิปรายผล

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การบริการที่ดี 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 6) การพัฒนาตนเอง 7) การมีวิสัยทัศน์ และ 8) การสื่อสารและการจูงใจ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นประจำอยู่แล้วจึงทำให้ผลการวิจัยเป็นดังที่กล่าวข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) ของ David McClelland (1970 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2556) ที่ได้ผลการศึกษาน่าสนใจว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) งานวิจัยของฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มี 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์ และ 9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ สุขจินดา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การสื่อสารและการจูงใจ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) การมีวิสัยทัศน์ และ 8) การวิเคราะห์และสังเคราะห์

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารนำผลการวิจัยที่ค้นพบนี้ มาสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในระดับดีมากขึ้นกว่าเดิม

1.2 ผู้บริหารนำผลการวิจัยที่ค้นพบนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จให้ดีขึ้นกว่าเดิม

1.3 ผู้บริหารนำผลการวิจัยที่ค้นพบนี้พัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้นกว่าเดิม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา นครพนม เขต 1

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัศึกษานครพนม เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร จุลินทร. (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรกต ขาวสะอาด. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- ขจรศักดิ์ โหมราช. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- จิระ งามศิลป์. (2550). *คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 3*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จกมล วิเศษขลา. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตาม มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การสรรหา คัดเลือกและการประเมินผลงานของบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปาริฉัตร ช่อจิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศราวุธ สุขจินดา. (2561) องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(2), 1105 - 1120.
- สมบัติ ผ่องอำไพ (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). *คู่มือการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- อัญญา พยัคฆ์เกษม. (2559). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อุทัย ภักดีประยูรวงศ์. (2556). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.