



**สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น  
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**  
**The Administrative Core Competency for School Administrators In  
Opinion of Teachers at Secondary Schools in Nakae district,  
Nakhon Phanom Province**

**วิมลรัตน์ ศรีสำอางค์<sup>1</sup> และ รชฎ สุวรรณภูมิ<sup>2</sup>**  
**Wimonrat Srisumaung<sup>1</sup> and Rachata Suvannagoot<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

<sup>2</sup> ประ.ด. (การบริหารการศึกษา) อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2556 จำนวน 140 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 43 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.27 - 0.92 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการทำงานเป็นทีม 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** สมรรถนะหลักทางการบริหาร / ผู้บริหารสถานศึกษา / อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

### ABSTRACT

The purposes of this study were : 1) to investigate administrative core competency for school administrators according to the opinion of teachers at secondary schools in Nakae district, Nakhon Phanom province, 2) to compare administrative core competency for school administrators as classified by respondents' background of school size and work experience. A sample used in this study consisted of 140 teachers in secondary schools in Nakae district, Nakhon Phanom province in academic year 2013. A sample size was determined based on the criterion of 80% of the total number and the sample was selected by stratified random



sampling. The tool used in data collection was a 5-rating scale questionnaire with 43 items, whose discrimination power values ranged between 0.27 and 0.92 and entire reliability coefficient was 0.97. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and one-way ANOVA. The scheffe's method was used in pairwise comparison in case a means difference was found.

The findings of study were as follows. 1) The administrative core competency for school administrators as a whole was at high level. 2) The teachers who worked in a different school size had significantly different opinion on the administrative core competency for school administrators as a whole at the .01 level. Considering it by aspect, there was a significant difference at the .01 level in one aspect-good administration. And there was a significant difference at the .05 level in two aspects-achievement-oriented and working as a team. 3) The teachers who were different in work experience had no significantly different opinion on administrative core competency for school administrators as a whole. Considering it by aspect, the aspect of self-development was found significantly different at the .01 level.

**Keywords :** The Administrative Core Competency / School Administrators / Nakae District, Nakhon Phanom Province

## บทนำ

สังคมในปัจจุบันได้เริ่มเข้าสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงหรือสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและผลิตมากกว่าการใช้เงินทุนหรือแรงงาน และจะเห็นได้ว่า หน่วยงานของภาครัฐและเอกชนต่างมีการปรับตัวและเตรียมพร้อมในทุกด้านเพื่อพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพและสามารถแข่งขันได้ ซึ่งถ้าองค์การใดไม่สามารถเรียนรู้และบริหารความรู้จากบุคลากรที่อยู่ในองค์การเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นได้ย่อมอยู่รอดยาก (พิชิต เทพวรรณ. 2555) การจัดการและการบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงวิชาชีพหนึ่งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นมืออาชีพ จึงจะทำให้การศึกษาบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ ฤกษ์เจริญ. 2550) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความภูมิใจในความเป็นไทย มีความเป็นสากล ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2553) ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบ

สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 ข้อ 4 การปฏิรูปการศึกษาให้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาในสี่ด้านด้วยกัน คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสารสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา ริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม 2) พัฒนาคุณภาพครูให้เป็นผู้อ่อนน้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าสามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ สำหรับการศึกษา และเรียนรู้ทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน และมีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการกระทรวงศึกษาธิการ. 2552) โรงเรียนถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และกำหนดทิศทางความสำเร็จของโรงเรียนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย



ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาคือ การจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผล ในกระบวนการจะอาศัยทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครู ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพหลายด้านจึงจะนำโรงเรียนประสบผลสำเร็จ (ธีระรุญเจริญ. 2550) มาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ระบุว่า “ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและความก้าวหน้า ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด” อีกทั้งได้กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพและความก้าวหน้า ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547) ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา และการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารดังนี้ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรและการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะถือเป็นหัวใจของระบบการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ทั้งภาครัฐและเอกชน การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง นอกจากจะมี

สมรรถนะตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษาและมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะหลักทางการบริหาร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงการเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นพบว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้บริหารที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ผู้วิจัยในฐานะครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยมุ่งหวังว่าจะได้ข้อเสนอสอดคล้องต่อการบริหารการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และท้องถิ่นอื่นๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

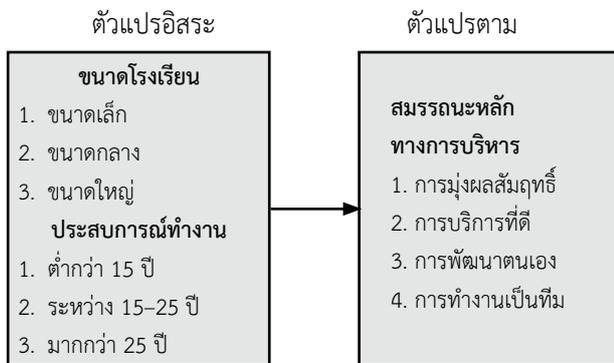
1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน

### สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมา
2. สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ที่มีขนาดและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549) และได้กำหนดสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2549) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2556 จำนวน 175 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2556 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด. 2547) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.27 - 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตราชการจากงานบัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือที่ได้รับจากงานบัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมด้วยแบบสอบถามส่งถึงสถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด จำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักทางการบริหาร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
  - 3.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้วิธี Item - total Correlation
  - 3.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักทางการบริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe'

### สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1



**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลักทางการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.17	0.44	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.13	0.48	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.15	0.49	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.40	0.44	มาก
รวม	4.21	0.30	มาก

2. สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีม และโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ดังตารางที่ 2 - 3

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบสมรรถนะหลักทางการบริหาร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลักทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.36	2	0.684	3.7*	.03
	ภายในกลุ่ม	25.31	137	0.185		
	รวม	26.68	139			
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	8.73	2	4.369	24.98**	.00
	ภายในกลุ่ม	23.95	137	0.175		
	รวม	32.69	139			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.79	2	0.398	1.65	.17
	ภายในกลุ่ม	33.02	137	0.241		
	รวม	33.82	139			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.19	2	0.595	3.17*	.04
	ภายในกลุ่ม	25.70	137	0.188		
	รวม	26.89	139			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.465	5.39**	.00
	ภายในกลุ่ม	11.80	137	0.086		
	รวม	12.73	139			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ตารางที่ 3** สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม

สมรรถนะหลักทางการบริหาร	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย			
	$\bar{X}$	เล็ก 4.07	กลาง 4.36	ใหญ่ 4.21
เล็ก	4.07	-	.14	.29**
ใหญ่	4.21		-	.15
กลาง	4.36			-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4 -5

**ตารางที่ 4** เปรียบเทียบสมรรถนะหลักทางการบริหาร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลักทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.99	2	0.499	2.66	.07
	ภายในกลุ่ม	25.68	137	0.187		
	รวม	26.68	139			
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.36	2	0.680	2.97	.05
	ภายในกลุ่ม	31.34	137	0.229		
	รวม	32.69	139			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.88	2	2.940	14.41**	.00
	ภายในกลุ่ม	27.94	137	0.204		
	รวม	33.82	139			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	0.535	2.84	.06
	ภายในกลุ่ม	25.82	137	0.188		
	รวม	26.89	139			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2	0.155	1.71	.18
	ภายในกลุ่ม	12.43	137	0.091		
	รวม	12.74	139			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



**ตารางที่ 5** สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง

สมรรถนะหลักทางการบริหาร	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย			
	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15 ปี	ระหว่าง 15-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		4.42	4.16	3.91
ต่ำกว่า 15 ปี	4.42	-	.26*	.52**
ระหว่าง 15-25 ปี	4.16		-	.26*
มากกว่า 25 ปี	3.91			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนมโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษามาแล้วหนึ่งทศวรรษ โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2545) (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545) เป็นแม่บท ในมาตรา 9 ข้อ 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานในสังกัดได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจึงทำให้ครูและผู้บริหารได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจนเกิดสมรรถนะที่สูงขึ้น สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา และการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารดังนี้ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย การวิเคราะห์และ

สังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะหลักทางการบริหารจึงถือเป็นทักษะ ความรู้และความสามารถของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. 2556) มีกระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งด้วยเกณฑ์การประเมิน ทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและภาวะผู้นำ และผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีกลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับ สุমনธ์ อมรวิวัฒน์ (2547) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาปัจจุบันมิได้มีความหมายเพียงการบริหาร (Administration) เพียงแต่ถ้าการบริหารคือการทำเอกสารและปฏิบัติงานให้เรียบร้อยถูกต้องตรงตามกฎหมายระเบียบปฏิบัติ แต่ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพหรือไม่ต้องดูที่การจัดการ (Management) ดูที่การสื่อสารต่อมวลชน (Mass Communication) คือ ถ้าผู้บริหารคนไหนทำงานประจำ (Routine) ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบทุกประการยังถือว่าไม่เก่งพอ ผู้บริหารที่มีศักยภาพ ต้องสามารถบริหารจัดการได้ เช่น สามารถจัดทำหลักสูตร ตารางเรียนที่บูรณาการเชื่อมโยงได้ พุดจูงใจให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้และทำงานเป็นทีมได้ดี มีการสื่อสารกัน ทุกคนรู้เรื่องในโรงเรียนพร้อมกันหมด จะเห็นได้ว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากการทำงานเป็นทีม เน้นการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับสมรรถนะด้านอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จงกล วิเศษชลา (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก



2) สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรภิญญา ปักการะนา (2554) เรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารคุณภาพทั้งองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีสมรรถนะหลักทางการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 4) การบริการที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของวารินทร์ ศรีหาเศษ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายโคกหินแฮ่ท่าลาดนาขาม อำเภอเรณูนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองไม่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้มากกว่า ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแสดงออกในด้านการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงหรือพัฒนา การทำงานให้ดียิ่งขึ้นและการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบน้อยกว่าและทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สภาวะแวดล้อมและบริบทโรงเรียนที่แตกต่างกัน จึงเป็นผลให้สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิฎฐาวี ศรีจันทร์เวียง (2553) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง

และสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 15-25 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 25 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 15 - 25 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บทบาท หน้าที่ และความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ให้ก้าวทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันมีขีดความสามารถสูง ประกอบกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้หน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างสูงสุด และกำหนดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรได้แสดงความสามารถในการบริหารจัดการงานต่างๆ ได้เป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2545) และกระทรวงศึกษาธิการ อย่างไรก็ตามการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ความสำเร็จนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้ร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน อีกประการหนึ่งครูในฐานะผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง สังเกตได้จากสถานศึกษาต่างๆ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและสถิติการเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการของข้าราชการครูในแต่ละปีการศึกษา นอกจากนั้นครูยังได้ปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย ซึ่งการทำงานแต่ละอย่างต้องอาศัยทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผลให้สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552) ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้



ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมศักยภาพของทีมงานโดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และควรส่งเสริม สนับสนุน และสร้างความเข้าใจในสมรรถนะด้านการบริการที่ดีแก่ครู โดยจัดให้มีการศึกษาความต้องการด้านการให้บริการของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดระบบการให้บริการโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันภายในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีคุณภาพยิ่งขึ้น

2. ผลจากการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าแตกต่างกัน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ควรประเมินสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเองและตระหนักถึงภาระงานตามสมรรถนะ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษ้อื่นๆ หรือตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารคุณภาพทั้งองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22

### เอกสารอ้างอิง

- จงกล วิเศษขลา. (2554, กรกฎาคม-ธันวาคม). “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม,” *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 1(2) : 63.
- Wiseitkhla, Jongkon. (2011, July-December). *The relationship between administrative competency of school administrators and effectiveness of schools under Offices of Nakhon Phanom Educational Service Area*. Nakhon Phanom University Journal 1(2) : 63.
- ฐิฎฐาว์ ศรีจันทร์เวียง. (2553). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Sijanvieng, Thitaratha. (2010). *Competency of secondary school administrators under Offices of Udon Thani Educational Service Area (Unpublished master's thesis)*. Udon Thani Rajabhat University, Udon Thani, Thailand.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- Roonjaroen, Theera. (2007). *Professionalism in educational management and administration in the education reform era (4<sup>th</sup> Ed)*. Bangkok : Khao Fang Printing House.
- ธีรภัทร แสนอมาตย์. (2552). *สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.



- Saen-aa-mat, Theeraphat. (2009). *Administrative core competencies of school administrators as perceived by teacher officials and educational personnel under Offices of Nongbua Lamphu Educational Service Area (Unpublished master's thesis)*. Loei Rajabhat University, Loei, Thailand.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- Sisa-aad, Boonchom. (2004). *Statistical methods for research, volume 1*. Bangkok : Se-Ed.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). *A-Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Thepawan, Phichit. (2012). *A-Z the modern instrument of human resources management*. Bangkok : Se-Ed.
- ภัทรภิญญา ปักการะนา. (2554). *สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารคุณภาพทั้งองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษามหาสารคาม เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Pakkarana, Phatharaphinya. (2011). *Administrative core competencies affecting total quality management effectiveness in basic education schools under Office of Mahasarakham Primary Education Service Area 2 (Unpublished master's independent study)*. Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand.
- วารินทร์ ศรีหาเศษ. (2554). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนเครือข่าย โคกหินแฮ่ ท่าลาดนาขาม อำเภอเรณูนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต*. นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- Sihaseit, Warin. (201). *Core competencies of school administrators in the Khok-Hin-Hae, Thalad-Nakhon school network in Renu Nakhon district, Office of Nakhon Phanom Educational Service Area 1 (Unpublished master's independent study)*. Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom, Thailand.
- สมนธ์ อมรวีวัฒน์. (2547). *กัลยาณมิตรนิเทศสำหรับผู้บริหารกลยุทธ์ในการนิเทศเพื่อสร้างโรงเรียนให้เข้มแข็ง*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สกศ.
- Amonwivat, Sumon. (2004). *Amicable supervision for administrators of supervisory strategy to strengthen schools*. Bangkok : Office of Educational Policy and Planning. OEC.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. (2556). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556*. นครพนม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
- Office of Secondary Education Service Area 22. (2013). *The annual action plan of fiscal year 2013*. Nakhon Phanom : Office of Secondary Education Service Area 22.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว.
- Office of the Basic Education Commission. (2004). *Government Teacher and Educational Personnel Act, B.E. 2547 (2004)*. Bangkok : Kurusapa Printing Ladphrao.
- \_\_\_\_\_. (2551). *หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทองกลม.
- \_\_\_\_\_. (2008). *The curriculum for development of school administrators nationwide*. Bangkok : Tongkamom Printing.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ พ.ศ. 2549*. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก ; <http://www.trgl.obec.go.th/newsfile/p7728701120>. [กรกฎาคม 2556].



Office of the Teacher and Educational Personnel  
Civil Service Commission. (2006). *Rules and  
Procedures for Government Teachers and  
Educational Personnel to Possess and Advance  
the Academic Status, B.E. 2549 (2006)*. [online],  
Available ; [http: /www.trgl.obec.go.th/newsfile/  
p7728701120](http://www.trgl.obec.go.th/newsfile/p7728701120). [July, 2556].

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษา  
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ปรับปรุงแก้ไข 2545)*. กรุงเทพฯ :  
ครุสภาลาดพร้าว.

Office of Education Reforms. (2002). *National Education  
Act, B.E. 2542 (1999), (Amendment Ed. 2545  
(2002)*. Bangkok : Kurusapa Printing Ladphrao.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา  
(องค์การมหาชน). (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษา  
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*.  
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

The Office of the National Education Standards and  
Quality Assurance (Public Organization). (2010).  
*National Education Act, B.E. 2542 (1999).*  
Amendment (no. 3), B.E. 2553 (2010). Bangkok :  
Prikwan Graphic.

สำนักงานเลขาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ระเบียบ  
สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขับเคลื่อนการปฏิรูป  
การศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552*. กรุงเทพฯ :  
พริกหวานกราฟฟิค.

The Secretariat of the Ministry of Education. (2009).  
*Regulations of the Office of the Prime Minister on  
driving education reforms in the second decade,  
B.E. 2552 (2009)*. Bangkok : Prikwan Graphic.