



**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปนิกรม
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1***
**THE GUIDELINES FOR SCHOOL ADMINISTRATOR COMPETENCY DEVELOPMENT
BASED ON PAPANIKADHAMMA OF PRIMARY SCHOOL UNDER
NAKHONSAWAN EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1**

¹แสงวัฒนา บุญโชติ Saengwattana Boonchot ²อนนท เมธีวรฉัตร Anond Metheevachatra
³ทนง ทศไกร Thanong Thosagai
^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Saengwatthanaboonchot@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 และ 2) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปนิกรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปนิกรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดีและด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปนิกรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่เป็นทางเลือกใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย (2) การบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่มองการณ์ไกลมองไปข้างหน้าและมีความคิดที่สัมพันธ์กัน เป็นผู้นำในการให้บริการ ต้องกล้าตัดสินใจกล้ารับผิดชอบรอบรู้ (3) การพัฒนาด้านตนเอง ผู้บริหารควรวางแผนการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการเพื่อการพัฒนาของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา (4) การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรร่วมกันวางแผนการตัดสินใจร่วมกันทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็น ยอมรับข้อติของทีมงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักทฤษฎีปาปนิกรม, โรงเรียนประถมศึกษา



Abstract

This research article aimed to 1) study the competence of school administrators in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Sawan, and 2) create guidelines for developing school administrators' competence based on the principle of Dutiyapapanikadhamma in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Sawan. A mixed-method research method was used. The quantitative research collected data from a sample group of 187 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.92. Data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research collected data from 9 key informants. The instrument used was a semi-structured interview. Data were analyzed using content analysis. The results of the research found that 1) the overall competence of school administrators' administration based on the principle of Dutiyapapanikadhamma in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Sawan, was at a high level. When considering each aspect, it was found that teamwork was at the highest level. Performance orientation, good service, and self-development were at a high level. 2) Guidelines for developing school administrators' competence Educational institutions based on the Dutiyapapanikadhamma of schools under the Office of the Primary Educational Service Area, Nakhon Sawan Area 1 included: (1) Achievement orientation: Administrators should have a broad vision, have knowledge and understanding in planning, bring in innovations or alternative technologies, have creativity to develop works and work processes in line with the goals. (2) Good service: Educational institution administrators should be far-sighted and forward-thinking, and have related ideas. They were leaders in service provision, dare to make decisions, dare to take responsibility, and were knowledgeable. (3) Self-development: Administrators should plan the use of technology in searching for information and be leaders in exchanging academic knowledge for the development of themselves and personnel in the educational institution. (4) Teamwork: Administrators should jointly plan decisions, work as a team, listen to opinions, and accept the team's agreements with morality and ethics.

Keywords: Competency, School Administrator, Dutiyapapanikadhamma, Primary School



บทนำ

ประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (The Performance of Educational Personnel) ด้วยการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาท หน้าที่ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่สำคัญว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางการศึกษาของไทยในการพัฒนาคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา คือ การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อกำหนดคุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Professional Qualification) โดยกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งจากการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดของสมรรถนะมาใช้ในการบริหารบุคคลภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับทั้งสองเรื่อง ดังกล่าว ส่วนการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

สังคมในปัจจุบันได้เริ่มเข้าสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลง หรือสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและผลิตมากกว่าการใช้เงินทุนหรือแรงงาน และจะเห็นได้ว่า ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนต่างมีการปรับตัวและเตรียมพร้อมในทุกด้านเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพและสามารถแข่งขันได้ ซึ่งถ้าองค์กรใดไม่สามารถเรียนรู้และบริหารความรู้จากบุคลากรที่อยู่ในองค์กรเพื่อ ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นได้ ย่อมอยู่รอดยาก (พิชิต เทพวรรณ, 2554) การจัดและการบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงวิชาชีพหนึ่ง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และ บุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นมืออาชีพจึงจะทำให้การศึกษาบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความภูมิใจในความเป็นไทยมีความเป็นสากล ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางด้านการศึกษาให้กับประชาชนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ดังนั้น สถานศึกษาจะดีได้ก็ต้องเข้มแข็งซึ่งการกระจายอำนาจจะกระตุ้นให้สถานศึกษากระตือรือร้นในการพัฒนาและทำให้มีความสามารถในการจัดการศึกษามากขึ้นซึ่งผู้ที่นำพาสถานศึกษาให้พัฒนาและเป็นสถานศึกษาที่สมบูรณ์มีประสิทธิภาพในการให้การศึกษาแก่เยาวชนได้นั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเองผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งสถานศึกษานั้นจะดีหรือไม่ดี มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจะเชื่อมโยงสัมพันธ์และแปรผันตามผู้บริหารสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2550) มีปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการพัฒนาบริหารองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด



จากประเด็นดังกล่าว สมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาทั้งในระบบภาคส่วนราชการและภาคธุรกิจ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550) ซึ่งในส่วนของสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก็ได้นำสมรรถนะเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการประเมินคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 2 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมของ ข้าราชการทุกตำแหน่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ถือเป็นค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) เป็นการกำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีและถือเป็น เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สมรรถนะผู้บริหาร เพื่อนำความรู้ ทักษะ เจตคติมาบริหารและนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น คุณลักษณะของผู้บริหารในทางหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงภาวะผู้นำมีลักษณะใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ ดีเดียนหรือชี้ผิดถูกที่ควรดีหรือชี้ข้อผิดข้อถูกซึ่งหลักธรรมต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา คือ หลักทศพิธราชธรรม (อง. ตก. (ไทย) 20/20/163-164) อันเป็นหลักธรรมที่ปรากฏในพระพุทธศาสนา ผู้ที่จะเป็นนักบริหารจัดการที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหาร จัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี โดยผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี โดยใช้ควบคู่กับกฎหมายรัฐธรรมนูญและระเบียบข้อบังคับของแต่ละสภามงคลหรือหน่วยงานนั้นๆ เพื่อให้งานบริหารลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทศพิธราชธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อันเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนเพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
2. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทศพิธราชธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 42 คน และข้าราชการครู จำนวน 311 คน รวมทั้งสิ้น 353 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และข้าราชการครู จำนวน 164 คน รวมทั้งสิ้น 187 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ซึ่งได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และทำการสุ่มแบบอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ) สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ในการศึกษาวิจัย มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาหลัก แนวคิดและทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออีกครั้ง เพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของข้อคำถาม ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา และรูปแบบการพิมพ์ โดยผู้วิจัยได้เลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 รูป/คน ทั้งนี้ เพื่อพิจารณาในด้านเนื้อหาสาระ ด้านภาษาที่ใช้ และเทคนิคโครงสร้างของคำถามหรือรูปแบบขอแบบสอบถามตลอดจนตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้สูตรหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item-Objective Congruence) : (IOC) (สุวิมล ติรภานันท์, 2551) นำข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) 0.05 ขึ้นไปนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) โดยพิจารณาประเด็นคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่า หรือเท่ากับ 0.05 จะเป็นข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้ และได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.08-1.00 5) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และขอความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถาม 6) นำแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยผู้วิจัยเลือกทดลองใช้กับ



ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.927) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 2) จัดระบบข้อมูลตรวจสอบรวมคะแนนจากแบบสอบถาม 3) นำข้อมูลดิบแต่ละตอนมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามวัตถุประสงค์จากแบบสอบถามในแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดหมวดหมู่ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนในแต่ละหมวดหมู่ ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และพรรณนาข้อมูลเพื่อแสดงสัดส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหมวดหมู่โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สมรรถนะการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) 2) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) 3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาร้อยละ (Percentage) 4) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีป้าปนิกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ ๒ สร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีป้าปนิกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

การวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีป้าปนิกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านบริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรู้ทางด้านพุทธธรรม และเป็นมีนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาหรือพระพุทธศาสนาเป็นผู้ไม่มีอคติในการให้ข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ดังนี้ 1) ศึกษาผลการวิเคราะห์แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 1 2) ร่างแบบสัมภาษณ์โดยใช้ข้อรายการที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านรวม 10 และบูรณาการกับหลักทฤษฎีป้าปนิกรรมได้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจำนวน 10 ข้อ 3) นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์



3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์และวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปนิกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวม

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด					
ที่	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
	1				
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.47	0.51	มาก	2
2	การบริการที่ดี	4.37	0.50	มาก	3
3	การพัฒนาตนเอง	4.36	0.48	มาก	4
4	การทำงานเป็นทีม	4.56	0.49	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.44	0.49	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปนิกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปนิกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่เป็นทางเลือกใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีการวางแผนสร้างเครื่องมือในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญในงานส่วนตนงานส่วนรวม รู้จักหลักการและวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบและผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ คุ่มค่า ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ประสานงานอำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ และยึดหลักความประหยัดคุ่มค่าในการปฏิบัติงาน

2.2 การบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาการเป็นบุคคลที่มองการณ์ไกลมองไปข้างหน้าและมีความคิดที่สัมพันธ์กัน เป็นผู้นำในการให้บริการต้องกล้าตัดสินใจกล้ารับผิดชอบรอบรู้สถานการณ์ที่มีความคิด



ริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผนมีทักษะในการประสานงานจัดลำดับขั้นตอนการบริการ และปรับปรุงการให้บริการอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารควรมีความชำนาญ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความชำนาญในงานด้านบริการของส่วนรวม ผู้บริหารควรมีทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ของการบริหารเพื่อให้บริการอย่างหลากหลายวิธี มีการฝึกฝนทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงานต่างๆ เรียกว่ามีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการและพัฒนาภายในองค์กรเป็นผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญในงานส่วนตนและงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านบริการได้เป็นอย่างดี

2.3 การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรมีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการเพื่อการพัฒนาของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารควรวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองด้วยความที่เป็นเหตุเป็นผล ผู้บริหารควรได้ใช้ความชำนาญ ความรอบรู้ในด้านต่างๆ อย่างรอบคอบในการพิจารณาสั่งการในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เผยแพร่กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด เพิ่มประสิทธิภาพให้กับคนทำงาน โดยการสร้างประสบการณ์ด้านทฤษฎี และปฏิบัติให้สมกับเป็นผู้ชำนาญงานในด้านนั้นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้บริหารที่ต้องคิดดี ต้องทำอย่างไรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสุขในการทำงาน หาแรงจูงใจในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่ ต้องพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เพื่อให้ความสมัคสมานสามัคคีมีความสุขในการทำงานร่วมกันและผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองได้ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

2.4 การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรร่วมกันวางแผนการตัดสินใจ ร่วมกันทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็น ยอมรับข้อติของทีมงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารให้การวางแผนมีทักษะในการประสานงานช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานมีกระบวนการคิดที่รอบคอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในการบริหารทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเมื่อพบข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และทำงานโดยผ่านผู้อื่นได้มีความเต็มใจในการแก้ไขปัญหาการใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะจิตวิทยาหลักจิตวิทยาและปรัชญาของการบริหาร นำพาจิตใจของผู้ร่วมงานให้ยึดหลักศูนย์รวมของการทำงานให้อยู่ที่สถานศึกษาและผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาถูกต้องเหมาะสม สามารถที่จะประสานงาน ประสานใจ ประสานประโยชน์ กับบุคลากรในสถานศึกษามีการวางแผนทำงานเป็นทีมจนได้รับความเชื่อถือจากไว้วางใจจากทุกคน ไม่มีการแบ่งแยกฝ่าย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปนิกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องบางประการกับการวิจัยของเพียว สุตรัก (2553) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก



2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปนิกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่เป็นทางเลือกใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องบางประการกับการวิจัยของธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสาร และการจูงใจ

2.2 การบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่มองการณ์ไกลมองไปข้างหน้าและมีความคิดที่สัมพันธ์กัน เป็นผู้นำในการให้บริการต้องกล้าตัดสินใจกล้ารับผิดชอบรอบรู้ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องบางประการกับการวิจัยของของเพียร สุตรัก (2553) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหลักทฤษฎีปาปนิกรรมประกอบด้วยจักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์ วิจิโร การจัดการดี และนิสสยสัมปโน การมีมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อองค์กรทุกระดับและถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อหลักธรรมในทฤษฎีปาปนิกรรมดังกล่าว

2.3 การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรวางแผนการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการเพื่อการพัฒนาของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องบางประการกับการวิจัยของฐิฎฐาว์ ศรีจันทร์เวียง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธนาธิการ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพนา พาโคกหม (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในภาพรวมคือการพัฒนาศักยภาพบุคคล

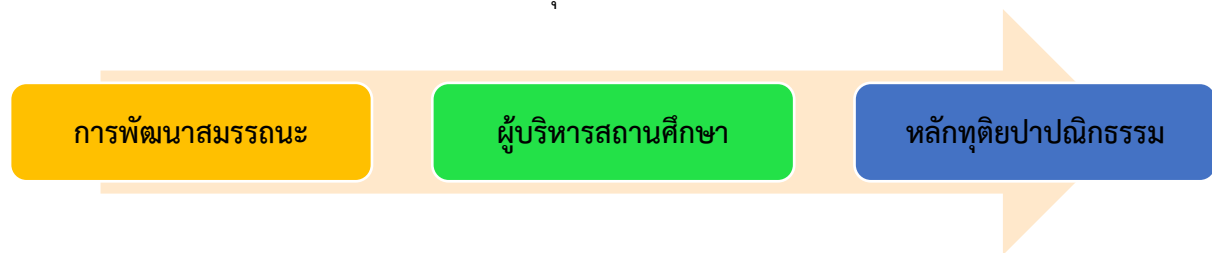
2.4 การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรร่วมกันวางแผนการตัดสินใจร่วมกันทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็น ยอมรับข้อติของทีมงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องบางประการกับการวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สอดคล้องกับกอสักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ (2547) ได้กล่าวว่า หลักการของทฤษฎีปาปนิกรรมนั้นเป็นหัวข้อหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของนักบริหารที่ดีนั้นจะต้องมี Human Relation Skill หรือหลักนิสยสัมปโน เพราะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้คนอยากเข้ามาร่วมงานและทำงานให้ หากไม่มีมนุษยสัมพันธ์การบริหารคนก็ไปไม่รอด หลักนิสยสัมปโน เป็นหลักการสำคัญที่จำเป็น



และสำคัญมาก สำหรับนักบริหารคนเพราะถ้ามนุษย์สัมพันธ์ไม่ดีก็ไม่มีใครอยากมาร่วมงานหรือทำงานให้ เพราะการบริหารงาน บริหารคน คือการดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จโดยร่วมกับคนอื่น

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก ทฤษฎีปาปนิกรธรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 แสดงให้เห็นว่าในสมรรถนะการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปนิกรธรรม สมรรถนะหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม ซึ่งสมรรถนะหลัก 4 ด้านนั้น ผู้บริหาร ต้องมีหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นหลักความประพฤติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญในงานเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ประสานงาน มาเป็นส่วนช่วยในทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารผู้บริหารสถานศึกษา โดยแนวทางการ พัฒนาสมรรถนะการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปนิกรธรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักทฤษฎีปาปนิกรธรรม ด้านจักษุมา ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางการศึกษาให้ชัดเจน ผู้บริหารควรกำหนด ทิศทางนำหลักสูตรมาประยุกต์ใช้กับหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นแบบแผน ด้านวิธูโร ผู้บริหารควรมอบ อำนาจให้แก่บุคลากรมีความสามารถตัดสินใจเองได้ ผู้บริหารต้องมีการจัดองค์กรให้เป็นระบบ เปลี่ยนแปลง ระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ด้านนิสยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรรับฟังสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับมอบหมาย ให้ความเมตตาโดยให้คำปรึกษาแนะนำจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการ บริหารสถานศึกษา

1.2 หน่วยงานควรจะมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโดยนำหลักธรรมมา ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะภาวะผู้นำโดยใช้วิธีการฝึกอบรมเป็นแนวทางในการส่งเสริม โดย การฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบแนวคิดใหม่ หรือทฤษฎีใหม่ทั้งนี้เพื่อการตก ผลึกขององค์ความรู้ทั้งสองศาสตร์ คือศาสตร์ทางการบริหารและศาสตร์ทางด้านพุทธศาสนาเพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปนิกรธรรม หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารในองค์กรอื่น



2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โดยเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 ควรศึกษาการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรขององค์กรภาครัฐอื่นๆ ด้วย เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่าง หรือความสอดคล้องกันในระดับของการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรขององค์กรภาครัฐอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์. (2547). CEO โลกตะวันออก ฉบับสืลลาบริหารสามมิติ. กรุงเทพมหานคร: สยามอินเตอร์บุคส์.
- ฐิฎฐาว์ ศรีจันทร์เวียง. (2553). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธีรภัทร แสนอามาตย์. (2552). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: แอล. ที. เพรส.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พเยาว์ สุดรัก. (2553). ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรพนา พาโคกหม. (2553). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พรพิศ อินทะสุระ. (2551). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์:แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสามารถการแข่งขัน. กรุงเทพมหานคร: วิ.พรินท์ (1991).
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวิมล ติรกันันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.