

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชั้นนาท ตามหลักสัปปริสธรรม 7*

นันทพร บุญวาต^{1*} วรกฤต เกื้อนช้าง² ดิเรก ดั้วลอย³

¹นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา

²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

³มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

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

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ และประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชั้นนาท ตามหลักสัปปริสธรรม 7 การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงผานวิธี แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสนทนากลุ่ม และระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ จำนวน 15 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบประเมิน สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าความเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้านได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม 2.รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชั้นนาท ตามหลักสัปปริสธรรม 7 พบว่า รูปแบบที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง รูปแบบที่ 2 การบริการที่ดี ตามหลักสัปปริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง รูปแบบที่ 3 การพัฒนาตนเองตามหลักสัปปริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง และรูปแบบที่ 4 การทำงานเป็นทีมตามหลักสัปปริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง และ 3.ผลการประเมินรูปแบบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชั้นนาท ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า ทุกด้าน มีความถูกต้องค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นประโยชน์ ถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา; ประถมศึกษาชั้นนาท; หลักสัปปริสธรรม 7

* Received: 19 April 2025, Revised: 3 May 2025, Accepted: 4 May 2025

Model for Developing Competency of Educational institution Administrators chainat primary educational service area office according to the principles of sappurisa-dhamma 7

Nantaphorn Boonwas^{1*} Worrakrit Thuenchang² Direk Duengloy³

¹doctor of Education Program in Buddhist Educational Administration

²Lecturer of Mahajulalongkornrajavidyalaya University, Nakhonsawan campus

³Lecturer of Mahajulalongkornrajavidyalaya University, Nakhonsawan campus

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

ABSTRACT

This Research Article The objectives of this study were: to make the competency development model of the school administrators under Chainat Primary Educational Service Area Office according to the principles of Sappurisdham 7 (qualities of a good man). This research applied the Mixed Methods Research consisting of the Qualitative Research having: 1) studying the status of the competency development from 20 key informants with the interview form and the content analysis for the data analysis, and 2) making the competency development model from 9 key informants with the focus group discussion and the content analysis for the data analysis, and the Quantitative Research having: 3) evaluating the competency development model from 15 key informants with the evaluation forms consisting of 4 dimensions: the evaluation of correctness, appropriateness, utility, and practicality. The statistics used mean and standard deviation. The research results were as follows: The competency development model of the school administrators under Chainat Primary Educational Service Area Office according to the principles of Sappurisdham 7 found that the competency development model of the school administrators according to the principles of Sappurisdham 7 consisted of 1) the achievement motivation according to the principles of Sappurisdham 7, 2) the good service according to the principles of Sappurisdham 7, 3) the self - development according to the principles of Sappurisdham 7, and 4) the teamwork according to the principles of Sappurisdham 7. And The evaluation of the competency development model of the school administrators under Chainat Primary Educational Service Area Office according to the principles of Sappurisdham 7 in 4 dimensions: the evaluation of correctness, appropriateness, practicality and utility showed that it was at the highest level.

Keywords: Model of Developing; Competency of Administrators; chainat primary educational service area office; principles of sappurisa-dhamma 7

บทนำ

การปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินได้มีการให้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐ และแผนกำลังคน ภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ทั้งให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล อย่างไรก็ตามทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่าย เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาครู ค่อนข้างน้อย การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกันเพื่อใช้ในการ บริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาด (พิชิตพรณ กิตติคุณ, 2560)

สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ที่ได้วางเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ และได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทมีครู ครบตามเกณฑ์ มีครูประจำชั้นครบทุกห้อง และมีครูที่จบตรงวุฒิตามสาขาวิชาที่สอนผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะตาม มาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่และขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ การศึกษาชาติจำเป็นต้องเร่งรัดและพัฒนาครูเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีทักษะชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 และสามารถตอบสนองนโยบายการปฏิรูปการอุดมศึกษา ให้ก้าวหน้า และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

ขณะเดียวกัน โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2553 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท 2566: ออนไลน์) ถือเป็นความสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตาม

ความคาดหวังขององค์กรทั้งระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ เพราะหากย้อนไปยุคปฏิรูปการศึกษาสำหรับการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาค่อนข้างมากกล่าวกันว่าพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วย โดยเฉพาะสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่ประเด็นปัญหาที่พบจากการศึกษาวิจัยที่ยืนยันว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูให้กับนักศึกษาครูก่อนที่จะได้ไปปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียนต่างๆ อันเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวผ่านเข้าสู่โลกแห่งการเรียนรู้แบบใหม่ การปรับกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังที่กล่าวมา บทความวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และสามารถประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท
2. เพื่อสร้างรูปแบบและการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยแต่ละด้านไว้เป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. **ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ได้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน ๒๐ คน โดยเลือกแบบเจาะจง

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

3.การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis)

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

1.ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสนทนากลุ่มได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักธรรม จำนวน 3 รูป/คน , ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา จำนวน 3 คนและผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน รวมจำนวน 9 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสนทนากลุ่ม

3.การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis)

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

1.ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน ๑๕ คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความถูกต้อง เหมาะสม เป็นประโยชน์ และเป็นไปได้ โดยได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.95

3.การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1.ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัย พบว่า

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหัวใจสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และท้าทาย พร้อมทั้งต้องมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว การติดตามและประเมินผลเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ เพื่อให้สามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า การบริการที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจและความไว้วางใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ต้องมุ่งเน้นที่การให้บริการด้วยความใส่ใจในรายละเอียด การมีทัศนคติที่ดีต่อการบริการ และการรับฟังความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า การพัฒนาตนเองถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติมในด้านต่างๆ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและทีมงาน

การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบทบาทในการสร้างความร่วมมือและประสานงานระหว่างสมาชิกในทีม การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ต้องมุ่งเน้นที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ทีมงาน การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การแบ่งปันความรู้ และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งจะช่วยให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทางประกอบด้วย 1. ผู้บริหารสำนักงานเขต ต้องมีความสามารถในการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและสามารถผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัมมัญญตา) 2. ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรส่งเสริมการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวางแผนและการบริหารจัดการงานเชิงกลยุทธ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน (อรรถัญญตา) 3. ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรพัฒนาตนเองเพื่อส่งเสริมการใช้ข้อมูลการประเมินเพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญ (อรรถัญญตา) 4. ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรรู้เวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการติดตามและประเมินผลเพื่อให้สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจริง (กาลัญญตา) 5. ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปริสัญญตา)

2.2 ด้านการบริการที่ดี ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทางประกอบด้วย 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การบริการที่ดีสามารถสร้างความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาและส่งเสริมความร่วมมือในชุมชนอย่างเหมาะสมและพอประมาณ (มัตตัญญตา) 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรรู้เวลาการอบรมที่เหมาะสมด้านการสื่อสารเชิงบริการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน และการพัฒนาระบบการให้บริการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างรวดเร็ว (กาลัญญตา) 3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาทักษะการสื่อสารและความเข้าใจในความต้องการของครู นักเรียน และชุมชน โดยสร้างวัฒนธรรมการรับฟังและให้บริการที่รวดเร็วและเป็นกันเอง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมระบบย้อนกลับเพื่อปรับปรุงคุณภาพบริการที่โรงเรียนเสนอ (บุคคัลญตา) 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการให้บริการและการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว ควรสร้างระบบการติดตามและรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาความพึงพอใจและสร้างความเชื่อมั่นในสถานศึกษา (อรรถัญญตา) และ 5. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาแนวทางการบริการที่เป็นมิตรและเข้าถึงได้ง่าย (ปริสัญญตา)

2.3 ด้านการพัฒนาดตนเอง ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทางประกอบด้วย 1.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากโลกของการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีความรู้ทันสมัยและสามารถปรับตัวได้จะช่วยนำองค์กรไปในทิศทางที่ดี (อัตตัญญา) 2.ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการจัดโปรแกรมอบรมหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากผู้บริหารในที่อื่น ๆ (ปริสัญญญา) 3. ผู้บริหารสำนักงานเขตควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษาและเข้าร่วมอบรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ (บุคคลัญญา) 4.ผู้บริหารสำนักงานเขตต้องเน้นการส่งเสริมให้ผู้บริหารเรียนรู้และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและเทคโนโลยี (กาลัญญา) 5.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรได้รับโอกาสในการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ของการบริหารการศึกษาและติดตามเทคโนโลยีหรือวิธีการบริหารที่ทันสมัยที่ทำให้ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีวิสัยทัศน์ที่ดีและทันสมัยตลอดเวลา(อัตตัญญา)

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทางประกอบด้วย 1.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสามารถเพิ่มพูนทักษะในการประสานงานและส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร การกระจายงานอย่างเป็นธรรมและการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ธัมมัญญา) 2.ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนองนบายด้านการฝึกอบรมด้านการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างให้มีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง (ปริสัญญญา) 3.ผู้บริหารสำนักงานเขตควรส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่าย ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน (บุคคลัญญา) 4.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรสนับสนุนจัดกิจกรรมสร้างทีมที่เน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และมีการฝึกอบรมด้านการสื่อสารเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (กาลัญญา) และ 5.ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรตระหนักถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง การแบ่งปันความคิดเห็น และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างทีมที่มีความเข้มแข็งและมีเป้าหมายร่วม (อัตตัญญา)

3.ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ทุกด้านมีความถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 อยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สามารถนำผลมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า 1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า สภาพการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหัวใจสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย พร้อมทั้งต้องมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว การติดตามและประเมินผลเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ เพื่อให้สามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.ด้านการบริการที่ดี พบว่า สภาพการบริการที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจและความไว้วางใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ต้องมุ่งเน้นที่การให้บริการด้วยความใส่ใจในรายละเอียด การมีทัศนคติที่ดีต่อการบริการ และการรับฟังความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ 3.ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าสภาพการพัฒนาตนเองถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติมในด้านต่างๆ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและทีมงาน การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ และ 4.ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า สภาพในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือและประสานงานระหว่างสมาชิกในทีม การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ต้องมุ่งเน้นที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ทีมงาน การรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การแบ่งปันความรู้ และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งจะช่วยให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของผู้บริหารมีความชัดเจนส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารแต่ละด้านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสกร สมทรัพย์, ปัทมา แคนยุกต์ และ สุภัทรา ภูษิตรัตนวลี ที่ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารโรงเรียนทั้งในสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเองด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารที่มีเพศชายมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารที่มีอายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารและขนาดโรงเรียน มีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ปัญหาผู้บริหารมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีน้อย ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการและ

เทคโนโลยีในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ควรพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เน้นการบริหารจัดการองค์กร จัดให้มีการอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรได้อย่างไร้ขีดจำกัด ควรส่งเสริมและพัฒนากาใช้นวัตกรรมทางการบริหารและนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่องและควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมพร้อมกันนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของไพรัตน์ อานันท์, ประพันธ์ ธรรมไชย (2567) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษาแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระเชษฐ์ ฮาติวิเศษ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สมรรถนะการพัฒนาดตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะการบริการที่ดีและสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ ตามลำดับ

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สามารถนำผลมาอภิปรายดังนี้ รูปแบบที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง รูปแบบที่ 2 ด้านการบริการที่ดี ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง รูปแบบที่ 3 ด้านการพัฒนาดตนเอง ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง และรูปแบบที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีมตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มี 5 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนถึง 20 ท่าน นำไปสู่กระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 ท่านล้วนเป็นผู้มีความรอบรู้และคล่องลึกในเนื้อหาเป็นอย่างดี ทำให้รูปแบบที่ได้รับการสังเคราะห์แต่ละด้านล้วนมีความถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา กระแสร์ และคณะ(2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา/ด้าน

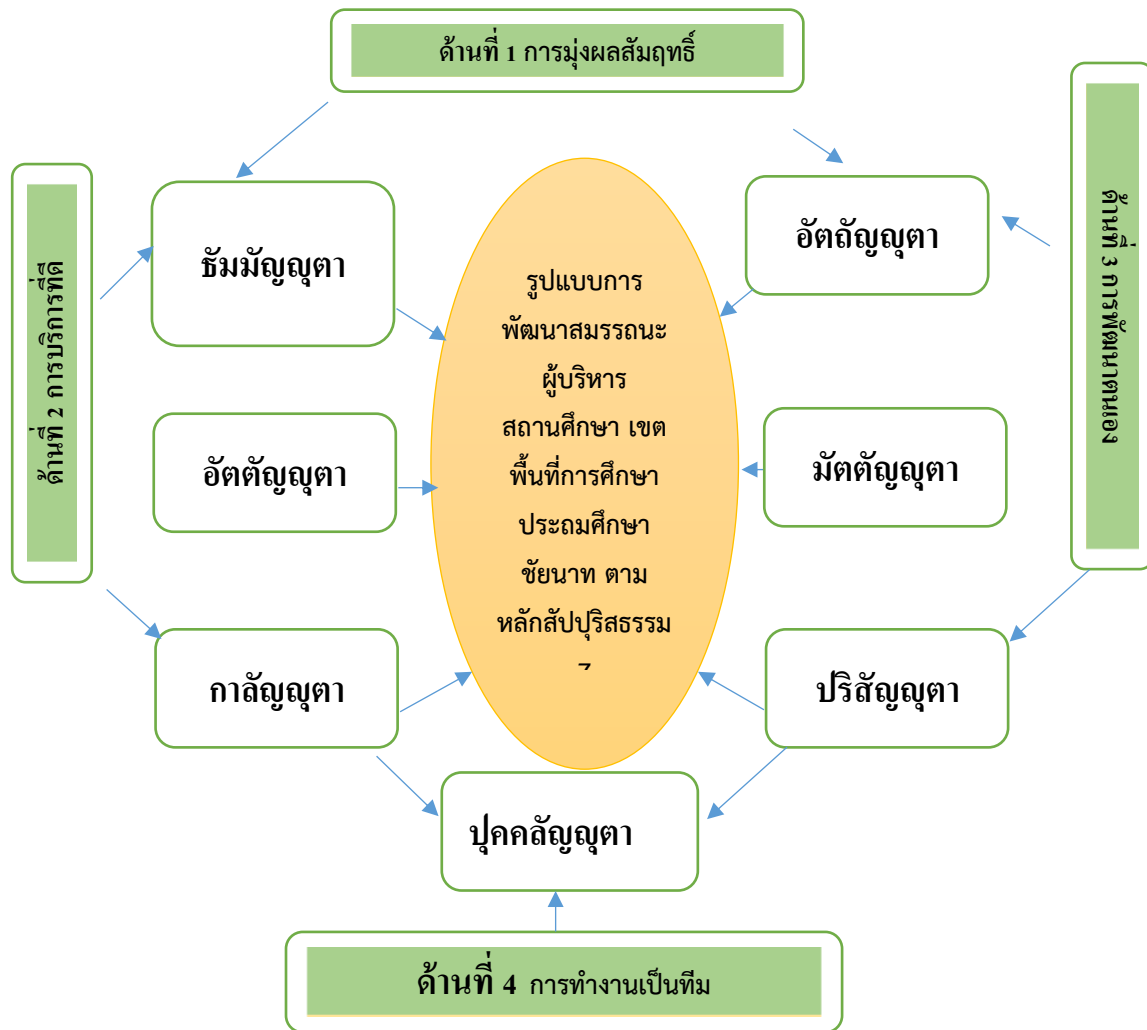
บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา มีผลงานที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับจำนวน 17 คน ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เป็นร่างรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการยืนยันรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะจึงนำร่างรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรวจสอบรูปแบบด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน และศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเพื่อถามความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาจำนวน 328 คน

3.ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชั้นนาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่าผลการวัดและประเมินรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานาท ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ทุกด้าน แยกได้ดังนี้ ความถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 ท่านล้วนเป็นผู้มีความรอบรู้และลุ่มลึกในเนื้อหาเป็นอย่างดี ทำให้รูปแบบที่ได้รับการสังเคราะห์แต่ละด้านล้วนมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นประโยชน์ และเป็นไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันท์นิ สุขสวัสดิ์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาศมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะตน นักวางแผนงาน ความรอบรู้แห่งตน นักบริหารเชิงกลยุทธ์ และนักสร้างสรรค์ มีตัวชี้วัดทั้งหมด 96 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 1 ลักษณะเฉพาะตน 37 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 นักวางแผนงาน 22 ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 3 ความรอบรู้แห่งตน 14 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 นักบริหารเชิงกลยุทธ์ 12 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 5 นักสร้างสรรค์ 11 ตัวชี้วัด โดยที่ ด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการใช้การพัฒนาศมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประเมินโดยผู้ทดลองใช้พบว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ใน ภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะเฉพาะตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยหลักการที่เกี่ยวข้อง แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นต้น โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

รวมถึงการจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จึงได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยตามหลัก บูรณาการกับหลักสัปปริสธรรม 7 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตต้องมีความสามารถในการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ต้องครอบคลุมการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ
2. ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารสำนักงานเขตต้องมีการบริการที่ดีซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญต่อภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
3. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสำนักงานเขตต้องให้ความสำคัญและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสำนักงานเขต ต้องมีการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จของสถานศึกษา ต้องมีทักษะในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง

5. ผู้บริหารควรส่งเสริมการเคารพความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในทีม และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และสร้างความสำเร็จร่วมกันในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตควรมีการติดตามความก้าวหน้า พร้อมทั้งการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้อำนาจสามารถปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. สำนักงานเขตควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการบริการ การฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง และการตอบสนองต่อความต้องการของพวกเขาอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

3. ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรส่งเสริมการให้บริการที่ดีจะช่วยสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างความร่วมมือในทุกระดับ

4. ผู้บริหารสำนักงานเขต ควรเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีประสิทธิผลอย่างชัดเจน รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมอบรม การศึกษาเพิ่มเติม หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานในวงการ ที่จะช่วยเสริมสร้างความรู้และความสามารถที่จำเป็นในการบริหารงานสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยกลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชัยนาท

2. ควรศึกษาวิจัยข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ของสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชัยนาท

3. ควรศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัล กลุ่มโรงเรียนภาคเหนือตอนล่าง

4. ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชัยนาท

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560 – 2579)*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปรีชา กระแสร์. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 10(2), 56-69.
- พิธวรรณ กิตติคุณ. (2560). *การปฏิรูปประเทศตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สำนักวิชาการ.
- ภัสกร สมทรัพย์,ปัทมา แคนยุตต์ และ สุภัตรา ภูษิตรัตนาวลี.(2566). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(8), 354-371.
- วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3*. รายงานการวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุนันท์นี สุขสวัสดิ์, ทรงยศ แก้วมงคล และ ดวงกมล แก้วแดง.(2566). สมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารรัชภาคย์*, 17(52), 600-615.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570*. เอกสารดาวนโหลด.
- ไพรัตน์ อานัย, ประพันธ์ ธรรมไชย. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษาแม่ฮ่องสอน. *วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(48), 187-194.