

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

The Guidelines for Development Competencies According to The Position Standard of Administrators Under Loei Primary Education Service Area Office 2

นางสร ตีอุดมจันทร์¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ บางวิเศษ² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์นาภรณ์ นันท์³
Napasorn Deeudomjan¹ Asst. Prof. Dr.Suchat Bangwiset² Asst. Prof. Dr.Sakdinaporn Nunttee³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น 2) ศึกษาแนวทาง และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน และครู จำนวน 192 คน รวมทั้งสิ้น 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.17$) 2) ด้านการบริหารวิชาการและความก้าวหน้าทางวิชาการ ($PNI_{modified} = 0.17$) และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.15$)
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่าประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินงาน มีกิจกรรมทั้งหมด 3 กิจกรรม และมีวิธีปฏิบัติทั้งหมด 10 วิธี 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่าประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินงาน มีกิจกรรมทั้งหมด 3 กิจกรรม และมีวิธีปฏิบัติทั้งหมด 8 วิธี 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม พบว่าประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินงาน มีกิจกรรมทั้งหมด 3 กิจกรรม และมีวิธีปฏิบัติทั้งหมด 9 วิธี 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย พบว่าประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินงาน มีกิจกรรมทั้งหมด 3 กิจกรรม และมีวิธีปฏิบัติทั้งหมด 11 วิธี และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่าประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินงาน มีกิจกรรมทั้งหมด 3 กิจกรรม และมีวิธีปฏิบัติทั้งหมด 11 วิธีเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา สมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

¹Master of Education Program in Educational Administration, Loei Rajabhat University

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

^{2,3}Lecturer Master of Education Program in Educational Administration, Loei Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: นางสร ตีอุดมจันทร์, sm648181105@lru.ac.th

รับเมื่อ 3 มีนาคม 2567 แก้ไข 23 เมษายน 2567 ตอรับ 25 เมษายน 2567

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา
มีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน โดยการประเมินอิงเกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
รองลงมา คือ ด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the current condition, desirable condition, and priority need indexes of the school administration, 2) to study guidelines and 3) to assess guidelines for development competencies according to the position standard of administrators. The sample groups were 60 school administrators and 192 teachers total were 252 people. The research was a 5 – level The reliability value is 0.99. The statistics for quantitative data analysis were by frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$. The statistics for qualitative data analysis were with the content analysis method.

The results were as follows.

1. The overall level of the current condition was at a high level. The overall level of the current desirable condition was at the highest level, and the priority needs index was 1) strategic change management, and innovation ($PNI_{modified}$) = 0.17. 2) Academic Administration and Academic Leadership ($PNI_{modified}$ = 0.17) and 3) Self-development and professional development ($PNI_{modified}$ = 0.15).

2. The result of developing the guidelines for development competencies according to the position standard of administrators. There are 5 components in total: 1) Academic Administration and Academic Leadership, it was found that it consisted of 3 methods of operation, 3 activities, and 10 methods of practice. 2) School Management, it was found that it consisted of 3 methods of operation, 3 activities, and 8 methods of practice. 3) Strategic change management and innovation, it was found that it consisted of 3 operational methods, 3 activities, and 9 methods of practice. 4) Community and network administration, it was found that it consisted of 3 operational methods, 3 activities, and 11 methods of practice, and 5) Self – development and professional development, it was found that it consisted of 3 operational methods, 3 activities, and 11 methods of practice.

3. The overall assessment results of the guidelines for development competencies according to the position standard of administrators were at a high level. The order of the highest to the lowest was Propriety, Utility and Feasibility.

Keywords: The Guidelines for Development, The Position Standard Administrators

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และ มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป อันจะก่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระด้านการบริหารจัดการในระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based) เป็นหน่วยสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการ

ปฏิรูป ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการบริหารและจัดการ ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน จึงกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาใหม่ให้เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 45) ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบนโลกของการแข่งขัน ทิศทางการพัฒนา และแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ การพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอน และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (บวร เทศารินทร์, 2559, หน้า 95) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องดำเนินการแก้ไขหลายประการ ซึ่งประการที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ในเรื่องของสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ยังได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ไว้ว่า ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาศักยภาพในการบริหาร การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งนำนวัตกรรมที่มีความหลากหลายมาใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพตามเป้าหมาย “วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2564, หน้า 45)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวนำข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้จะส่งผลให้ค้นพบปัจจัยสาเหตุที่เป็นประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูล ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการการเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และคุณภาพนักเรียนในอนาคต ตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

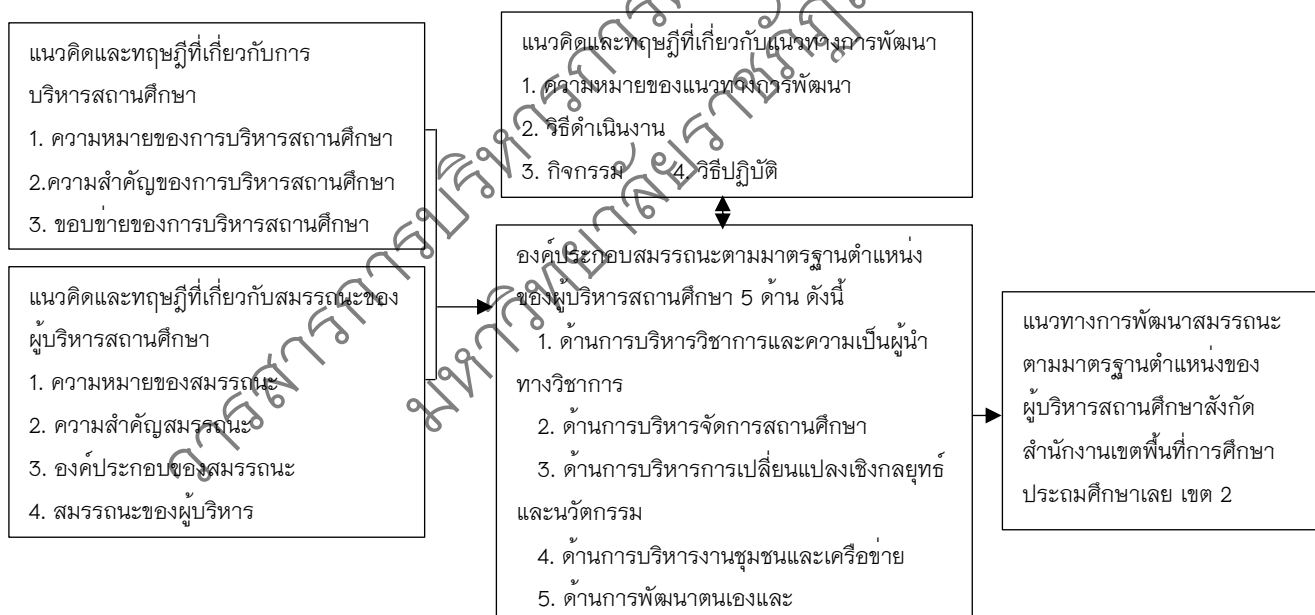
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง แยกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหาร นำมาสังเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) และ 2. แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ความหมายของแนวทางการพัฒนา วิธีดำเนินงาน กิจกรรม และวิธีปฏิบัติ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยแยกตามระยะการวิจัย ได้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 125 คน ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,211 คน รวมทั้งสิ้น 1,336 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2565)

ขอบเขตด้านตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งกำหนดจากจำนวนประชากร 1,336 คน โดยใช้ตาราง R.V.krejcie & D.W.Morgan (1986) และสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จากขนาดของสถานศึกษา ได้ตัวอย่างจำนวน 252 คน แบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 60 คน ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 192 คน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทาง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาพหุกรณี (Multi – Case study) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทาง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินเชิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่ากับ 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 30 คน ใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99
2. การศึกษาแนวทาง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Formal-Structure interview) พิจารณาโดยนำลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นที่มีค่ามากที่สุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านมาสร้างเป็นประเด็นคำถามเพื่อร่างแนวทาง
3. การประเมินแนวทาง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินแนวทาง ตามเกณฑ์ประเมินของคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์เพื่อการประเมินทางการศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นประโยชน์ (utility) 2) ด้านความเป็นไปได้ (feasible) และ 3) ด้านความเหมาะสม (property) ซึ่งลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของ Likert

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรสนับสนุนการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยการนำไปให้ที่โรงเรียนหรือทางออนไลน์ โดยการกรอกผ่าน google form จำนวน 252 ชุด ไปยังตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 207 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.14

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น โดยแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)
2. การศึกษาแนวทาง ประกอบด้วย 1) การศึกษาพหุกรณี (Multi-Case Study) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง 2) การยกร่างแนวทาง (Drafting) โดยคัดเลือกจากค่าความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์
3. การประเมินแนว ประกอบด้วย 1) การประชุมอภิปรายแบบพหุลักษณะเพื่อหาฉันทมติ ใช้แบบประเมินร่างแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน และ 2) การประเมินความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แบบประเมินแนวทางอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีรายละเอียดดังตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น มีรายละเอียด ดังนี้

ข้อ	สมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ พึงประสงค์		แปลผล	ความ ต้องการ จำเป็น	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.			
1.	ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.99	0.82	มาก	4.81	0.43	มากที่สุด	0.17	2
2.	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.09	0.89	มาก	4.83	0.41	มากที่สุด	0.15	4
3.	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	3.97	0.90	มาก	4.77	0.47	มากที่สุด	0.17	1
4.	ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย	4.15	0.89	มาก	4.82	0.43	มากที่สุด	0.14	5
5.	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.06	0.88	มาก	4.79	0.46	มากที่สุด	0.15	3
รวม		4.05	0.88	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด	0.16	

หมายเหตุ: $\bar{X}$ – ค่าเฉลี่ย (Mean); S.D. – ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษามีสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

2. แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วยประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยวิธีการนำแนวทางไปใช้ ประกอบด้วย 15 วิธีดำเนินงาน 15 กิจกรรมและ 49 วิธีปฏิบัติ

3. ผลการประเมินแนวทาง มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ข้อ	สมรรถนะตาม มาตรฐานตำแหน่งของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความ		แปล ผล	ความ		แปล ผล	ความเป็น		แปล ผล	รวม		แปล ผล
		เหมาะสม			เป็นไปได้			ประโยชน์					
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทาง วิชาการ	4.60	0.52	มากที่สุด	4.47	0.55	มาก	4.67	0.52	มากที่สุด	4.58	0.53	มากที่สุด
2.	ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษา	4.40	0.66	มากที่สุด	4.27	0.48	มาก	4.53	0.55	มากที่สุด	4.40	0.56	มากที่สุด
3.	ด้านการบริหารการ เปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม	4.70	0.48	มากที่สุด	4.30	0.52	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.53	0.52	มากที่สุด
4.	ด้านการบริหารงาน ชุมชนและเครือข่าย	4.80	0.50	มากที่สุด	4.40	0.55	มากที่สุด	4.67	0.52	มากที่สุด	4.62	0.52	มากที่สุด
5.	ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ	4.70	0.48	มากที่สุด	4.50	0.55	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
	รวม	4.64	0.53	มากที่สุด	4.40	0.53	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด	4.54	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความเหมาะสมของสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเหมาะสมของสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

ความเป็นไปได้ของสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเป็นไปได้ของสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

ความเป็นประโยชน์ของสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเป็นประโยชน์ของสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ และ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. การอภิปรายสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการศึกษาแนวทาง

1.1 สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ให้ความสำคัญกับด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่ายมากที่สุดและให้ความสำคัญในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีรีดา มีศรีและโอฬาร กาญจนากาศ (2562, หน้า 138 – 146) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ต้องการให้ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษามีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุเทพ กุศลคุ้ม (2561, หน้า 188 – 197) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารด้านวิชาการ

1.3 ความต้องการจำเป็น ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม เป็นลำดับที่ 1, ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นลำดับที่ 2, ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เป็นลำดับที่ 3, ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นลำดับที่ 4 และด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย เป็นลำดับที่ 5 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรพล แสงศิลา (2564, หน้า 182 – 196) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล คุณภาพของงานในยุคดิจิทัล ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แนวทางการพัฒนา มุ่งครอบคลุมทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินงาน มีกิจกรรมทั้งหมด 3 กิจกรรม และมีวิธีปฏิบัติทั้งหมด 10 วิธีปฏิบัติ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินงาน มีกิจกรรมทั้งหมด 3 กิจกรรม และมีวิธีปฏิบัติทั้งหมด 8 วิธีปฏิบัติ 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินงาน มีกิจกรรมทั้งหมด 3 กิจกรรม และมีวิธีปฏิบัติทั้งหมด 9 วิธีปฏิบัติ 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินงาน มีกิจกรรมทั้งหมด 3 กิจกรรม และมีวิธีปฏิบัติทั้งหมด 11 วิธีปฏิบัติ และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินงาน มีกิจกรรมทั้งหมด 3 กิจกรรม และมีวิธีปฏิบัติทั้งหมด 11 วิธีปฏิบัติ การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ จะส่งผลให้ค้นพบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูล ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษายิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิชาพัชญ์ โหนา (2562, หน้า 111 – 119) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และ ความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในลำดับ 1 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมการจัดการการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในลำดับ 2 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสนับสนุนให้นำแนวทางการพัฒนาไปใช้ เพื่อส่งเสริมการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการต่อไป

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในลำดับ 3 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมให้นำแนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ไปใช้เพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในลำดับ 4 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา ได้ร่วมกันเสนอแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างหลากหลาย เพื่อจัดทำแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านบริหารงานชุมชนและเครือข่าย มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรจัดประชุมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ได้ร่วมกันเสนอแนวทางการบริหารงานชุมชนและเครือข่ายอย่างหลากหลาย เพื่อ บุคลากรทุกคนได้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับด้านบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยจะศึกษาและพัฒนาในด้านนี้ เพื่อหาแนวทางหรือรูปแบบในการพัฒนาการบริหารงานชุมชนและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2.2 ควรมีการนำแนวทางนี้ไปทดลองใช้ เพื่อที่จะได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อต่อยอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งต่อไป ควรขยายผลการศึกษาให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จตุรพล แสงศิลา. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บวร เทศารินทร์. (2559). *ผู้บริหารโรงเรียน 4.0 พลัฒ์ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2565. จาก <http://www.drborworn.com/articleDetail.asp?id=20137>.
- ปวีรศา มีศรีและโอฬาร กาญจนากาศ. (2562). สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 8(1), 138 – 146.
- กษิพัชญ์ โหนะ. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (2564). *รายงานการสังเคราะห์การประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564*. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- อนุเทพ กุศลคุ้ม. (2561). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาในการบริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- Cronbach, Lee J. (1971). *Essentials of psychological testing*. (New York: Harper & Row), 67.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
- Likert, Rensis A. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill Book Company Inc.