

สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*
ADMINISTRATIVE COMPETENCIES BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES
OF MIND OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET

ศิริศักดิ์ พระศรี¹, กฤตยากร ลดาวัลย์², วิมลพร สุวรรณแสนเทวี³
Sirisak Phrasri¹, Kittayakorn Ladawan², Vimolporn Suwansaentavee³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2,3}
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2,3}
Email : sirisakarsenal@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอน จำนวน 330 คน และผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test (Independent Samples) และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการสื่อสารและจิตใจที่ไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องพัฒนาเรื่องผลการเรียนนักเรียนเป็น

สำคัญ 2) ผู้บริหารควรมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานในด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย 3) ผู้บริหารต้องรู้จักวิเคราะห์ปัญหาที่พบในปัจจุบันในเรื่องของการศึกษาหรือเรื่องของการจัดการเรียนรู้ และควรมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างเป็นระบบ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ในการบริหาร โดยหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ถือเป็นหลักธรรมครองใจ ที่ผู้บริหารทุกคนต้องมี เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้นไป

คำสำคัญ : สมรรถนะการบริหาร; พรหมวิหาร 4; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study administrative competencies based on the four sublime states of mind of school administrators under the secondary educational service area office Roi Et, 2) compare administrative competencies based on the four sublime states of mind of school administrators under the secondary educational service area office Roi Et, 3) recommendations and guidelines for development of administrative competencies based on the four sublime states of mind of school administrators under the secondary educational service area office Roi Et. The sample group in this research was 330 teachers and the target group was 5 school administrators for interviewing. The research instrument was a scale questionnaire and an in-depth interview. The statistics used in this research were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were t-test (Independent Samples) and F-test (One-Way ANOVA).

The results of the study found as follows; 1. Administrative competencies based on the four sublime states of mind of school administrators under the secondary educational service area office Roi Et according to the opinions of teachers, overall was at a high level. 2. The results of the comparison of the teachers' opinions on administrative competencies based on the four sublime states of mind of school administrators under the secondary educational service area office Roi Et, classified by educational level. It was found that by overall and each aspect was a statistically significant difference at the .05 level which was consistent with the hypothesis set. Except for communication and motivation, there was no difference. Classified by the different work experiences, found that by overall and each aspect was no different which was inconsistent with the hypothesis set and classified according to the difference of school sizes. It was found that by overall and in each aspect, there difference was statistically significant at the .01 level, which was consistent with the hypothesis set. 3. Suggestions and guidelines for development on administrative competencies based on the four sublime states of mind of school

administrators under the secondary educational service area office Roi Et were as follows: 1) The school administrators need to develop students' academic performance as a priority. 2) The school administrators should use innovations for using in various aspects to achieve goals. 3) The School administrators must be able to analyze current problems in the field of education or learning management, and should find the Systematic problem solving method. 4) The school administrators need to have principles of Buddhist morality to apply in administration. All administrators should adhere to the four sublime states of mind as the principle of mind for effective work.

Keywords : Administrative Competencies; the Four Sublime States of Mind; School Administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาในมาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 8 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการ 3 ประการ คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ภายใต้มีวิสัยทัศน์ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยประเด็นหลักของเป้าหมายปฏิรูปการศึกษามี 3 ประเด็น คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบไว้ 4 ประการคือการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาครูยุคใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรเป็นกลไกและเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและกำหนดทิศทางความสำเร็จของโรงเรียนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกายความรู้คุณธรรมมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขมีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองต้องมีความรู้ความสามารถมีทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่โดยเป็น

ผู้นำและประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้รวมถึงการประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าของประเทศ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2558) และโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถหรือมีสมรรถนะ (Competency) สูง ย่อมพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะการบริหารจึงเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีความสำคัญยิ่งเพราะเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของผู้บริหารว่ามีความสามารถหรือมีสมรรถนะในการบริหารองค์กร ซึ่งการบริหารงานของสถานศึกษา จะเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สุริพร โพธิ์ภักดี, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ดรับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำแนกตามเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา จำนวน 7 สหวิทยาเขต 60 โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ดได้ทำการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้เทคนิค SWOT (SWOT Analysis) เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ จุดเน้น มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา เพื่อเป็นองค์กรขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2562) และจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการโดยภาพรวม เช่น คณะกรรมการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นขั้นพื้นฐาน (O-NET) บางวิชายิ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของชาติ ดังนั้นจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะเพื่อบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพทางการศึกษา และการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายการจัดการศึกษา และการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ให้โรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล ปัจจัยที่สำคัญคือสมรรถนะของผู้บริหาร เพราะสมรรถนะคือความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

การเลือกหลักธรรมมาปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายว่าการจะเป็นผู้บริหารที่เก่งและดี ต้องทราบก่อนว่าผู้นำทำหน้าที่อะไร การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ต้องมีหลักธรรมหรือนำธรรมะข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ผู้นำที่ดีในทางธรรมคือ ต้องมีพรหมวิหารธรรม 4 ประการ คือ 1) เมตตา คือ การมีความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขมีความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความรักจะเกิดได้ถ้าผู้นำรู้จักมองในแง่ดี หรือส่วนที่ดีของผู้ร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขาต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา 2) กรุณา คือ ความสงสาร เห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อผู้ร่วมงานประสบเคราะห์กรรม ผู้นำต้องมีความสงสารและคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้น

ความสงสารจะเกิดได้เมื่อผู้นำต้องมีใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น 3) มุทิตา คือ ความรู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีและ 4) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เทียงตรงไม่เอนเอียง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการครองคน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ และการบริหารโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็กและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานทางการศึกษาของผู้บริหารจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถนะและจริยธรรมของผู้บริหาร หากผู้บริหารได้นำเอาหลักของพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานทางการศึกษา แล้วจะสามารถนำมาซึ่งการปรับปรุง พัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษา และการจัดใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นบุคคล และสิ่งของให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เป็นที่ยอมรับของสังคม และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

3.2 ทำให้ทราบความแตกต่างของสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามตัวแปรระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3.3 ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ให้มีคุณภาพมาตรฐานมากขึ้น

3.4 ทำให้ได้แนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดจำนวน 2,414 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด, 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยใช้การจำแนกขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารงบประมาณเป็นเกณฑ์ในการแบ่งและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายในโรงเรียนที่เป็นหน่วยตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 330 คน แบ่งออกเป็น ครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 92 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 76 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 65 คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 97 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 56 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนจำนวน 330 ฉบับ และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงโดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคุณสมบัติผู้บริหารดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ 2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่ต่ำกว่า 6 เดือน 3) เป็นผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล 4) เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ได้ผ่านการประเมินศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test (Independent Samples) และ F-test (One-Way ANOVA) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกโดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. สมรรถนะหลัก	4.08	0.69	มาก	
1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.04	0.77	มาก	4
1.2 การบริการที่ดี	4.10	0.71	มาก	1

สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.3 การพัฒนาตนเอง	4.10	0.71	มาก	1
1.4 การทำงานเป็นทีม	4.07	0.74	มาก	3
2. สมรรถนะประจำสายงาน	4.09	0.72	มาก	
2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.04	0.76	มาก	4
2.2 การสื่อสารและจูงใจ	4.13	0.72	มาก	1
2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.05	0.80	มาก	3
2.4 การมีวิสัยทัศน์	4.13	0.77	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.08	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.69)

เมื่อพิจารณาเรียงลำดับสมรรถนะการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงาน ($\bar{X}=4.09$, S.D. =0.72) อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะหลัก ($\bar{X}=4.08$, S.D. =0.69) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}=4.10$, S.D. =0.71) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เท่ากันกับด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.10$, S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.07$, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.04$, S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำสายงานออกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ($\bar{X}=4.13$, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.13$, S.D. =0.77) อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X}=4.05$, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X}=4.04$, S.D. = 0.76) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสื่อสารและจูงใจที่ไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า 1) แนวทาง

ในการพัฒนาสมรรถนะหลักในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารต้องศึกษาข้อมูลเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการเริ่มต้นของการพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งความพร้อมของบุคลากร และข้อมูลด้านผู้เรียน มีพื้นฐานในทุกด้านที่จะรับการพัฒนามากน้อยเพียงใด เมื่อศึกษาข้อมูลครบทุกมิติแล้วจึงกำหนดเป้าหมายร่วมกันทุกฝ่ายและวางแผนการทำงาน 2) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักในด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรกำหนดและจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อหาผู้นำในการปฏิบัติงานและมอบหมายงาน เพื่อให้ผู้นำสร้างทีมงานร่วมกันวางแผน และเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม 3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสานงานในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารต้องมีระบบสารสนเทศที่ดี มีข้อมูลที่สะท้อนความเป็นตัวตนขององค์กรครบทุกมิติ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 4) แนวทางในการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะประจำสานงานในด้านการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารต้องให้คำแนะนำส่งเสริมสนับสนุน รับฟังและ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ 5) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร และหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ในการบริหาร โดยหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ถือเป็นหลักธรรมครองใจ ที่ผู้บริหารทุกคนต้องมี เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดได้ตระหนักถึงสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา จึงได้ให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์ ตามนโยบายต่างๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะการบริหารในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชำนาญ สุรินาม (2554) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจการทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามลำดับ 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลข

คณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

6.2 จากแสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

6.2.1 สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสื่อสารและจูง ที่ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน บางครั้งอาจเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนใหญ่อาจจะได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอาจได้รับมอบหมายงานและได้ทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูงหรือรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการสถานศึกษา เช่น มีการประชุมร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การมอบหมายงานหรือภารกิจต่างๆ ให้ดำเนินการแทน ดังนั้น อาจมีความคิดเห็น แนวคิด มุมมองหรือทัศนคติที่ต่างจากครูที่มีผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราพิต หัตถนิ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ไม่ต่างกัน

6.2.2 สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริการที่ดี ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ข้อที่ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิบูล ไชยศิริ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร จำแนกตามประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.3 สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ข้อที่ 3 ทั้งนี้เนื่องด้วยขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็กบางแห่งมีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และบางแห่งไม่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ทำให้รูปแบบการบริหารงานหรือการดำเนินงานต่างๆ จะมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละสถานศึกษาหรือตามแนวคิดของผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งจะทำให้ความคิดเห็นหรือทัศนคติของครูผู้สอนต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หอมหวาน แสนเวียงจันทร์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

ที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลอำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรให้หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการจัดอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารหรือทักษะกระบวนการต่างๆ แก่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาแนะนำแนวทางในการใช้กลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 จากผลการวิจัยสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เนื่องจากสมรรถนะหลักในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีม รวมถึงสมรรถนะประจำสายงานในด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในแต่ละสมรรถนะ จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

7.2.2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

7.2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีมทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้แสดงความคิดเห็น ดังนั้น ผู้บริหารผู้บริหารควรกำหนดและจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม

7.2.4 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารสถานศึกษา วางแผนและดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานต่างๆ ได้บรรลุเป้าหมาย

7.2.5 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษาสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหาร และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

7.3.2 ควรศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมข้ออื่นในการวิจัยสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด

8. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แผนการจัดการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 - 2559). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2558). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชำนาญ สุรินาม. (2554). สมรรถนะของผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 34. กรุงเทพฯ : มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต).
- พิบูล ไชยศิริ. (2560). สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 1(8). 1688-1697.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด. (2564). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564. ร้อยเอ็ด : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด. (2564). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2562. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564. จาก <https://www.secondary27.go.th>
- สุรีพร โพธิ์ภักดี. (2558). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้. 8(1). 47-54.
- หอมหวาน แสนเวียงจันทร์. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อาราฟัด หัตถ์นิ. (2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Cronbach. (1990). **Essentials of psychological testing**. 5th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Krejcie and Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(2). 607-610.