

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21: กรณีศึกษาภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนของประเทศไทย

School Administrator Competencies in the 21st Century: A Case Study of the
Upper Northeastern Region of Thailand

กรรณิกา ไวโสภา

Kunnika Vaisopha

ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

Chissanapong Sonchan

พิมพ์อร สดเอี่ยม

Pim-on Sod-ium

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus

*Corresponding author, e-mail: kunnika.vai@mbu.ac.th



Received: 10 January 2024; Revised: 14 February 2024; Accepted: 18 March 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกับบริบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) ประเมินระดับสมรรถนะปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา 334 คนด้วยแบบสอบถาม และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ 30 คน ผลการวิจัยพบสมรรถนะหลัก 6 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง 2) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 3) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน 4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ 6) การบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต ผู้บริหารมีสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชนสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.12) ขณะที่ด้านการบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับสถานการณ์วิกฤตต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.38) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การเสริมสร้างทักษะการบริหารความเสี่ยง และการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทท้องถิ่น ผลการวิจัยนี้สามารถ

นำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, การศึกษาในศตวรรษที่ 21, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

Abstract

This research aimed to 1) study the core competencies of school administrators in the 21st century that align with the context of the upper northeastern region of Thailand, 2) assess the current competency levels of school administrators, and 3) propose guidelines for developing school administrators' competencies. The study employed a mixed-methods approach, collecting data from 334 school administrators through questionnaires and conducting in-depth interviews with 30 administrators and experts. The findings revealed six core competencies: 1) academic and change leadership, 2) strategic management and innovation, 3) networking and community collaboration, 4) teacher and educational personnel development, 5) educational resource and technology management, and 6) risk management and crisis response. Administrators scored highest in networking and community collaboration (mean 4.12) and lowest in risk management and crisis response (mean 3.38). Key development guidelines include enhancing digital technology skills, strengthening risk management capabilities, and developing academic leadership within the local context. These findings can be applied to develop training curricula and formulate policies for school administrator development tailored to the context of the upper northeastern region.

Keywords: School Administrator Competencies, 21st Century Education, Upper Northeastern Thailand

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาสมรรถนะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในบริบทของประเทศไทย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีความท้าทาย

เฉพาะตัวทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วยจังหวัดอุดรธานี หนองคาย เลย หนองบัวลำภู และบึงกาฬ มีลักษณะเฉพาะที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ได้แก่ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (สุวิทย์ ชีรัสดิลก, 2558) การเป็นพื้นที่ชายแดน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ความท้าทายทางเศรษฐกิจ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) และความหลากหลายของภูมิปัญญาท้องถิ่น (พัชรินทร์ สิริสุนทร, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นี้จึงต้องมีสมรรถนะที่หลากหลายและเฉพาะเจาะจง

แนวคิดการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Fullan (2001) และ Hargreaves และ Fink (2006) ที่เน้นความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำที่ยั่งยืน โดยคำนึงถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้มีความสำคัญในหลายมิติ ทั้งการเข้าใจบริบทเฉพาะ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การเติมเต็มองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา การสนับสนุนนโยบายการกระจายอำนาจ และการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในพื้นที่อื่นๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. เพื่อประเมินระดับสมรรถนะปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ระหว่างสมรรถนะที่พึงประสงค์กับสมรรถนะที่เป็นอยู่ปัจจุบัน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่สอดคล้องกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 และบริบทเฉพาะของพื้นที่

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผสมผสานวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและบริบทเฉพาะของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย เลย หนองบัวลำภู และบึงกาฬ ทั้งหมด 2,500 คน (ข้อมูลจากสำนักงานศึกษาธิการภาค 10, 2023)

กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณและกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 334 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนสถานศึกษาในแต่ละจังหวัด ดังนี้ คือจังหวัดอุดรธานี จำนวน 120 คน จังหวัดหนองคาย จำนวน 70 คน จังหวัดเลย จำนวน 65 คน จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 50 คน และจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 29 คน

2. กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์จำนวน 20 คน (4 คนต่อจังหวัด) และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาในพื้นที่จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากประสบการณ์การบริหาร ผลงานดีเด่น และการเป็นที่ยอมรับในวงการการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. **แบบสอบถาม** พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 3 ตอนคือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุมสมรรถนะ 6 ด้านตามกรอบแนวคิด และ 3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล 2 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับที่ค่า $IOC \geq 0.60$ และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าความเชื่อมั่นที่ $\alpha \geq 0.80$ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.92 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่น = 0.88
- 2) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีค่าความเชื่อมั่น = 0.85
- 3) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน มีค่าความเชื่อมั่น = 0.87
- 4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น = 0.86
- 5) การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น = 0.84 และ
- 6) การบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต มีค่าความเชื่อมั่น = 0.83

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมของประเด็นคำถามและความครอบคลุมของเนื้อหาแล้วปรับปรุงแก้ไขประเด็นคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบความเชื่อมั่น ใช้วิธีการตรวจสอบความเชื่อมั่นระหว่างผู้สัมภาษณ์ (Inter-rater Reliability) ให้ผู้สัมภาษณ์ 2 คนทดลองสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ความสอดคล้องของการตีความและการให้รหัสข้อมูล คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แคปปาของโคเฮน (Cohen's Kappa Coefficient) เพื่อวัดความสอดคล้องระหว่างผู้สัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แคปปา = 0.85 ซึ่งอยู่ในระดับความสอดคล้องสูง (กำหนดเกณฑ์การยอมรับที่ค่า $K \geq 0.75$)

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ดำเนินการดังนี้

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมของประเด็นการสนทนาและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วปรับปรุงแก้ไขประเด็นการสนทนาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น ใช้วิธีการตรวจสอบความเชื่อมั่นระหว่างผู้วิเคราะห์ข้อมูล (Inter-coder Reliability) ให้ผู้วิเคราะห์ข้อมูล 2 คนทดลองวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มนำร่อง (Pilot Focus Group) ที่จัดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 คน นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความสอดคล้องของการให้รหัสและการจัดกลุ่มประเด็น คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แคปปาของโคเฮน (Cohen's Kappa Coefficient) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แคปปา = 0.82 ซึ่งอยู่ในระดับความสอดคล้องสูง (กำหนดเกณฑ์การยอมรับที่ค่า $K \geq 0.75$)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้งหมดนี้ช่วยสร้างความมั่นใจว่าเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความตรงและความเชื่อมั่นในระดับสูง ซึ่งจะส่งผลให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการดังนี้
 - 1) ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทั้ง 5 จังหวัด
 - 2) แจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง 334 คน ผ่านทางออนไลน์ (Google Forms) และทางไปรษณีย์
 - 3) ติดตามและรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับภายใน 4 สัปดาห์
 - 4) ส่งแบบสอบถามเพิ่มเติมในกรณีที่ได้รับการตอบกลับน้อยกว่า 80%
2. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการดังนี้
 - 1) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และผู้เชี่ยวชาญ 10 คน
 - 2) นัดหมายและดำเนินการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว หรือผ่านระบบออนไลน์ตามความเหมาะสม
 - 3) บันทึกเสียงการสัมภาษณ์โดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์
 - 4) ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 60-90 นาทีต่อคน
 - 5) จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) 2 ครั้ง ครั้งละ 8-10 คน ครั้งที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาจาก 5 จังหวัด ครั้งที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสนทนากลุ่มใช้เวลาประมาณ 2-3 ชั่วโมงต่อครั้ง บันทึกวิดีโอและเสียงการสนทนากลุ่มโดยได้รับความยินยอมจากผู้เข้าร่วม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้
 - 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับสมรรถนะปัจจุบันของผู้บริหาร
 - 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อจัดกลุ่มสมรรถนะหลัก
 - 3) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการถอดเทปการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มแบบคำต่อคำ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการให้รหัส (Coding) และจัดกลุ่มประเด็น (Thematic Analysis) ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Inductive Analysis) เพื่อสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในบริบทเฉพาะของพื้นที่

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกับบริบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และข้อมูลเชิงคุณภาพ พบสมรรถนะหลัก 6 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายทางการศึกษา, ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และความเข้าใจในบริบทท้องถิ่นและวัฒนธรรมของภาคอีสาน

2. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ประกอบด้วยความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น, ทักษะการส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษา และความสามารถในการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน ประกอบด้วยทักษะการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน, ความสามารถในการระดมทรัพยากรจากชุมชน และทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

4. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยความสามารถในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู, ทักษะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และความเข้าใจในการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

5. การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วยทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ, ความสามารถในการจัดหาและบริหารทรัพยากรทางการศึกษา และทักษะการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

6. การบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต ประกอบด้วยความสามารถในการวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยง, ทักษะการบริหารจัดการในสถานการณ์ฉุกเฉิน (เช่น โรคระบาดภัยธรรมชาติ) และความยืดหยุ่นและการปรับตัวในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

2. ระดับสมรรถนะปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม (N = 334) แสดงระดับสมรรถนะปัจจุบันดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง	3.85	0.62	มาก	2
2. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	3.62	0.71	มาก	4
3. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน	4.12	0.58	มาก	1
4. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.78	0.65	มาก	3
5. การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.45	0.79	ปานกลาง	5
6. การบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต	3.38	0.82	ปานกลาง	6
รวม	3.70	0.70	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$, S.D. 0.70=) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.12$, S.D. = 0.58) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.85$, S.D. = 0.62) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.78$, S.D. = 0.65) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.62$, S.D. = 0.71) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.45$, S.D. = 0.79) และด้านการบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.38$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มสนับสนุนผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเชี่ยวชาญในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน แต่ยังต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและการบริหารความเสี่ยง

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) และข้อมูลเชิงคุณภาพ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

3.1 การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมทางการศึกษาระหว่างสถานศึกษา

3.2 การเสริมสร้างทักษะการบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับวิกฤต ควรจัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยงสำหรับสถานศึกษา และจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์การบริหารในสถานการณ์วิกฤต

3.3 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทท้องถิ่น ควรสร้างหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารที่เน้นการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการศึกษาสมัยใหม่ และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของภาคอีสาน

3.4 การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา ควรจัดตั้งเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และส่งเสริมความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร

สรุปและอภิปรายผล

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง (2) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม (3) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน (4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ (6) การบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต โดยสมรรถนะด้านที่ 6 เป็นการเพิ่มเติมจากกรอบสมรรถนะทั่วไปที่มักพบในงานวิจัยก่อนหน้านี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทเฉพาะของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มีความท้าทายหลายประการ คือ 1) สภาพภูมิประเทศที่มีความเสี่ยงต่อภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง ทำให้ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการในภาวะวิกฤต 2) ผลกระทบจากการระบาดของโรคโควิด-19 ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอย่างฉับพลัน 3) ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ ที่ส่งผลต่อการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษา 4) การเป็นพื้นที่ชายแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา ตัวอย่างเช่น ในด้านการบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด

หนองคายต้องมีแผนรับมือกับสถานการณ์น้ำท่วมที่อาจเกิดขึ้นในฤดูฝน ขณะที่ผู้บริหารในจังหวัดอุดรธานีต้องมีแผนจัดการเรียนการสอนทางไกลในกรณีที่เกิดการแพร่ระบาดของโรคในพื้นที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เอื้อวงศ์ (2023) ที่พบว่าสมรรถนะการบริหารความเสี่ยงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงต่อภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood, Harris, และ Hopkins (2024) ที่เสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างรวดเร็ว

2. ระดับสมรรถนะปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชนในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.12 จากคะแนนเต็ม 5) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง (ค่าเฉลี่ย 3.85) และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยต่างๆ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมของภาคอีสานที่มีความเข้มแข็งด้านความสัมพันธ์ในชุมชน มีประเพณีการ "ลงแขก" หรือการช่วยเหลือกันในชุมชน ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด 2) การที่โรงเรียนมักเป็นศูนย์กลางของชุมชนในพื้นที่ชนบท โดยเฉพาะในการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ 3) นโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ตัวอย่างเช่น โรงเรียนในจังหวัดเลยมีการจัดโครงการ "ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การเรียนรู้" โดยเชิญปราชญ์ชาวบ้านมาถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนอย่างเข้มแข็ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hollinger และ Murphy (2012) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเป็นจุดแข็ง โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่มีวัฒนธรรมชุมชนเข้มแข็ง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2001) ที่เน้นความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนเพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

ในขณะเดียวกัน พบว่าสมรรถนะด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.45) และการบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต (ค่าเฉลี่ย 3.38) อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ 1) ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีในพื้นที่ โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล 2) การขาดโอกาสในการฝึกอบรมด้านการบริหารความเสี่ยงและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3) การ

เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น โรงเรียนในจังหวัดบึงกาฬมีปัญหาด้านสัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร ทำให้การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในช่วงการระบาดของโควิด-19 เป็นไปอย่างยากลำบาก ผู้บริหารต้องหาวิธีแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เช่น การจัดทำชุดการเรียนรู้แบบออฟไลน์ให้นักเรียนนำไปเรียนที่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2022) ที่ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Harris และ Jones (2020) ที่เน้นความสำคัญของภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นในการรับมือกับสถานการณ์วิกฤตและการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) การเสริมสร้างทักษะการบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับวิกฤต 3) การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทท้องถิ่น 4) การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ 1) ความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 2) การตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินและวิกฤตต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 3) ความจำเป็นในการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น เพื่อรักษาอัตลักษณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ ขณะเดียวกันก็สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ 4) การเล็งเห็นประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในพื้นที่

ตัวอย่างของแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ได้แก่

1. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Google Classroom, Microsoft Teams, สร้างเครือข่ายผู้บริหารด้านเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี และจัดทำโครงการนำร่องด้านการใช้เทคโนโลยี AI ในการบริหารจัดการโรงเรียน

2. การเสริมสร้างทักษะการบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับวิกฤต ควรจัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยงสำหรับสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารที่มี

ประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนความรู้ และสร้างระบบการเตือนภัยและการสื่อสารในภาวะวิกฤตระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย

3. การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทท้องถิ่น ควรพัฒนาหลักสูตรอบรมผู้บริหารที่เน้นการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการศึกษาสมัยใหม่ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชนในภาคอีสาน และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและปราชญ์ชาวบ้านในพื้นที่

4. การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา ควรจัดตั้งสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ สร้างความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ เช่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร และจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนผู้บริหารระหว่างโรงเรียนในภูมิภาค เพื่อเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีจากต่างพื้นที่

สอดคล้องกับแนวคิดของ Netolicky (2021) ที่เน้นความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood, Harris, และ Hopkins (2024) ที่เน้นความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความท้าทายที่ซับซ้อน การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาทักษะสมัยใหม่ เช่น ด้านเทคโนโลยีและการบริหารความเสี่ยง และการรักษาจุดแข็งด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งเป็นอัตลักษณ์สำคัญของพื้นที่ การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยคำนึงถึงทั้งความท้าทายในศตวรรษที่ 21 และการรักษาคุณค่าของวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับหน่วยงานกำหนดนโยบายการศึกษา

- 1.1 ควรพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะ 6 ด้านที่ค้นพบจากงานวิจัย โดยเฉพาะด้านการบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต
- 1.2 จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล
- 1.3 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในภูมิภาค เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

2. สำหรับสถาบันผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

- 2.1 ปรับปรุงหลักสูตรการเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในบริบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
- 2.2 จัดทำหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารความเสี่ยงสำหรับผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่
- 2.3 พัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของผู้บริหารแต่ละคน

3. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

- 3.1 ประเมินตนเองตามกรอบสมรรถนะที่ค้นพบจากงานวิจัย และวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 3.2 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ ในพื้นที่ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี
- 3.3 บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยสร้างความร่วมมือกับชุมชนอย่างใกล้ชิด

4. สำหรับเขตพื้นที่การศึกษา

- 4.1 จัดตั้งศูนย์พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาประจำเขตพื้นที่ โดยเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นตามบริบทของพื้นที่
- 4.2 สร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) โดยให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์เป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้บริหารมือใหม่

4.3 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับแต่ละสมรรถนะที่ค้นพบ โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม
2. ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อพัฒนาโมเดลการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกับภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศไทย เพื่อวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
4. ควรทำการวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อติดตามการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหลังจากได้รับการพัฒนาตามแนวทางที่เสนอในงานวิจัยนี้
5. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายและมาตรการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2022). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 24(2), 1-15.
- ธีระ ฤกษ์เจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ขาวฟ้า.
- พัชรินทร์ สิริสุนทร. (2561). การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษา: กรณีศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 41(4), 1-12.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2021). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 17(1), 25-38.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2560-2565 ฉบับทบทวน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุภัทรา เอื้อวงศ์. (2023). สมรรถนะการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤต. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 18(1), 57-72.
- สุวิทย์ ชีรสาดวัต. (2558). *ประวัติศาสตร์อีสาน*. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (2012). Running on empty? Finding the time and capacity to lead learning. *NASSP Bulletin*, 97(1), 5-21.
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). *Sustainable leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Harris, A., & Jones, M. (2020). COVID 19 – School leadership in disruptive times. *School Leadership & Management*, 40(4), 243-247.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2024). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 44(1), 5-22.
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2003). *What we know about successful school leadership*. Philadelphia, PA: Laboratory for Student Success, Temple University.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Netolicky, D. M. (2021). *Transformational professional learning: Making a difference in schools*. Routledge.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.