



สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

The Competency of Professional School Administrator in the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

ไพลิน พานิชเจริญ¹ เสวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ² และไพวัลย์ โคตรตะ³

Pailin Panichcharoen¹, Sawetaporn Tangwancharoen² and Paiwan Kotta³

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี^{1,2,3}

Educational Administration, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University^{1,2,3}

Corresponding author, E-mail: pailin.pg64@ubru.ac.th¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 341 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครูผู้สอนจำนวน 327 คน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้สัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับ มีระดับความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบค่าที (t-test), และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย พบว่า 1. การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังนี้ 2.1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.2) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2.3) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.4) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรศึกษาค้นคว้าการเขียนงานวิชาการ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ต่อยอดโดยการเผยแพร่ผลงานสู่ช่องทางสาธารณะ 2) ด้านการพัฒนาตนเองควรกำหนดให้ผลการปฏิบัติงานใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องความรู้ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรจัดให้มีคณะกรรมการกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นกลางและโปร่งใส มีการประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น 4) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ควรจัดทำรายงานผลการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา โดยจัดให้ข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินการ ด้วยวิธีการมีส่วนร่วม 5) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ควรปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ 6) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ศึกษาความรู้ใหม่ ๆ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารงานอย่างเกิดประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ



ABSTRACT

The objectives of the research were to study, to compare, and to provide guidelines for the Competency of Professional School Administrator under the Secondary Education Office Service Area in Ubon Ratchathani and Amnat Charoen. The samples were school administrators and teachers in the basic educational schools under the Secondary Education Office Service Area in Ubon Ratchathani and Amnat Charoen in the academic year of 2022 in a total of 341 people consisting of 14 school administrators and 327 teachers. The target group used to do the depth interview consisted of school administrators in a total of 3 people. They were selected by purposive sampling. The research instrument was a questionnaire with a five-rating scale and the reliability of .88 The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings were as follows: 1. The study showed that the performance conditions of The Competency of Professional School Administrator under the Secondary Education Office Service Area in Ubon Ratchathani and Amnat Charoen in the overall were at high level. 2. The comparison of the performance conditions of The Competency of Professional School Administrator under the Secondary Education Office Service Area in Ubon Ratchathani and Amnat Charoen was as follows. 2.1) The opinions of the school administrators and the teachers classified by the positions were concluded that the performance conditions in the overall were different with the statistical significance at the level of .01 2.2) The opinions of the school administrators and the teachers classified by the gender were concluded that the performance conditions in the overall were not different. 2.3) The opinions of the school administrators and the teachers classified by the experiences were concluded that in the overall were different with the statistical significance at the level of .01. 2.4) The opinions of the school administrators and the teachers classified by the school sizes were concluded that the overall were different with the statistical significance at the level of .01. 3. The guidelines for developing the performance conditions of The Competency of Professional School Administrator under the Secondary Education Office Service Area in Ubon Ratchathani and Amnat Charoen were as follows. 1) Achievement Motivation, Should study and research academic writing through by disseminating the work to public channels. 2) Self Developing, Performance results should be used for performance evaluation. Always exchanging knowledge. 3) Team Working, A fair and transparent supervision, monitoring and evaluation committee should be set up. Rewards are given for outstanding performers. 4) Analysis and synthesis, should prepare a report on the results of problem solving in school by providing information to operate with a participation method. 5) Communication and Motivation, the school administrators should behave oneself, work as a good role model for others work with willingness. 6) Used Technology and digital skills, Study new knowledge and skills in using digital technology for efficient management.

Keywords: Competency, Professional School Administrator



บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เศรษฐกิจและการเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลก ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกัน มากยิ่งขึ้น จึงมีอาจมองข้ามกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ โลกที่เคยกว้างใหญ่กลับเล็กลง ดินแดนที่อยู่ห่างไกลกันก็สามารถ ติดต่อกันได้ในทันที และทะเลซึ่งเป็นพรมแดนจากธรรมชาติที่เคย เป็นอุปสรรคในการติดต่อไปมาหาสู่ก็ดูเหมือนเลื่อนหายไปจน กลายเป็นโลกไร้พรมแดน การบริหารระบอบราชการที่มีประสิทธิภาพ ย่อมนำประเทศไปสู่การพัฒนาโดยการแสวงหาวิธีการบริหารจัดการ และการพัฒนาภาคส่วนต่าง ๆ ให้ทันสมัย เพื่อให้องค์กรภาคราชการ สามารถฝ่าฟันกับวิกฤติที่เผชิญอยู่และพร้อมรับกับกระแส การเปลี่ยนแปลงในสังคมที่จะเกิดขึ้นนับจากนี้ต่อไป โลกกำลังก้าว เข้าสู่ระยะแห่งการเปลี่ยนยุคเปลี่ยนสมัย ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่าน ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของประวัติศาสตร์โลกในยุคโลกาภิวัตน์ (สำนักงาน คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, 21-28)

จากเปลี่ยนแปลงข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การจัดการ การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มี คุณภาพ อีกทั้งยังสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทที่ ความสำคัญต่อระบบการศึกษา ซึ่ง (กฤษฎา ยองโย, 2561, น. 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ ที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อนำพา สถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้ สถานศึกษา จะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะชีวิต อาชีพและ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทัน ความเปลี่ยนแปลง พัฒนานตนเองคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหาร จัดการ ที่ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อ

วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอน ที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการปรับเปลี่ยนรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตร ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้กับ ครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพ การการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับเปลี่ยนบทบาทในการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับ ของชาติอื่น ๆ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556, น. 6) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (The Performance of Educational Personnel) โดยการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาท หน้าที่ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่สำคัญว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มี ความสามารถสูง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่ สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนมีจรรยาบรรณ วิชาชีพที่ดี จึงนำไปสู่การจัดการและบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทางการศึกษาของไทยในการพัฒนาคุณลักษณะและคุณภาพ อันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การกำหนดมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อกำหนดคุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Professional Qualification) โดยกำหนดมาตรฐานความรู้ และ ประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐาน การปฏิบัติตน รวมทั้งจากการปฏิรูประบอบราชการซึ่งสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดของ สมรรถนะมาใช้ในการบริหารบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเกี่ยวข้องโดยตรง กับทั้งสองเรื่องดังกล่าว ส่วนการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษานั้น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำสายงาน (ธีระ รุญเจริญ, 2553, น. 7) ทั้งนี้ปัจจัยที่จะช่วย สร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษาที่สำคัญ คือ สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะ (Competency) หรือขีดระดับ

ความสามารถ เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะเฉพาะตัว พฤติกรรม ประกอบกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ (กรกต ขาวสะอาด, 2559, น. 16) โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่อง การบริหารเป็นอย่างดี ทันท่วงทีเหตุการณ์ มีความฉลาดเฉลียว สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถ ในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร มีความรอบรู้ มีทักษะในการสื่อสารกับบุคลากรภายในและภายนอก องค์กรอย่างสร้างสรรค์ มีการใช้สถานศึกษาเป็นฐาน สามารถนำ ความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาองค์กรและบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถ บรรลุเป้าหมายขององค์กรและบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้เกิด ความสมดุลได้ (ศราวุธ เมืองคำ, 2563, น. 5-6)

ดังนั้นสมรรถนะจึงจัดเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็น ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีความจำเป็นที่ต้อง ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา และการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามมาตรฐาน ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, น. 10-22) กล่าวถึง สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำสายงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เพื่อให้เป็นมาตรฐาน และนำไปสู่การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทักษะสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา (ชัยนนต์ เพาพาน, 2559, น. 7) โดยผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยสรุปได้ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การพัฒนา ตนเอง 3) การทำงานเป็นทีม 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การสื่อสารและการจูงใจ 6) การใช้ทักษะทางเทคโนโลยีและ การใช้ดิจิทัล ความสำคัญของสมรรถนะที่สำคัญต่อการเป็นผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพ และถือเป็นหนึ่งในกระบวนการที่สำคัญต่อ การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพของเยาวชน และการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้มี การดำเนินการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้ให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

จะต้องเป็น “มืออาชีพ” ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การศึกษามุ่งบรรลุความสำเร็จได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ เพื่อนำมากำหนดแนวคิดของการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา รวมทั้ง โครงการเร่งด่วนที่สำคัญ และการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติจริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 1)

การรับสมัครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่ง ผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจเจริญ พ.ศ. 2563 โดยการเปลี่ยนผ่านผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นจำนวนมาก การจัดการอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่จัดขึ้นในระยะเวลา 15 วัน อาจไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนาความพร้อม ด้านสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพในการปฏิบัติงานและบริหารงานภายใน สถานศึกษา จนสัมฤทธิ์ผลและเกิดประสิทธิภาพต่อการจัด การศึกษา จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้เกิดการศึกษาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อุบลราชธานี, 2563, น. 1)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ เป็นข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องในการปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหาร สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี



อำนาจเจริญ จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ และ ขนาดสถานศึกษา

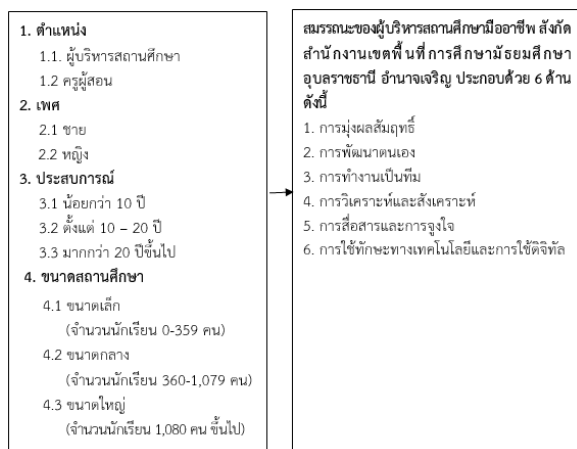
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มี เพศ ประสบการณ์ และ ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เป็นการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Quality Data)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 2,915 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 120 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,795 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 341 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 14 คน และครูผู้สอนจำนวน 327 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (Krejcie & Morgan, 1986, p. 345; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 43) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยคัดเลือกจำนวน 3 คน คัดเลือกด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีคุณสมบัติในข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้ 1) มีประสบการณ์การบริหารงานในสถานศึกษา 2) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานในสถานศึกษา

เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 49 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ตำแหน่ง 2) เพศ 3) ประสบการณ์ 4) ขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 49 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 6 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 341 ชุด เก็บข้อมูลรูปแบบเอกสาร และรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ผ่านระบบ AMSS ข้อมูลเก็บกลับคืนจากแบบสอบถาม จำนวน 341 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสอบถาม ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 6 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยจำแนกตามตำแหน่ง เพศ และประสบการณ์ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลผลความหมายของคะแนนในแบบสอบถาม

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง มีสภาพการปฏิบัติสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีสภาพการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) และด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีสภาพการปฏิบัติต่ำสุด มีสภาพการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$)

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสื่อสารและการจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการสื่อสารและการจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับการสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาค้นคว้าการเขียนงานวิชาการผ่านช่องทางที่หลากหลาย รวมถึง



จัดกิจกรรมทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอด โดยการเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน

3.2 การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการผลิตผลงานทางวิชาการดีเด่น และใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ที่ได้ จากการผลิตผลงานทางวิชาการในเครือข่าย ผู้บริหารสถานศึกษา การขยายผลโดยการเผยแพร่ผ่านช่องทางที่หลากหลาย

3.3 การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีคณะกรรมการกำกับ ติดตามและประเมินผลที่เป็นกลางและโปร่งใส จัดให้มีการประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นต่อผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำรายงานผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้ข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินการ และแก้ไขปัญหาโดยยึดหลัก PDCA ด้วยวิธีการมีส่วนร่วม ร่วมกับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการแก้ไขปัญหา

3.5 การสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ศรัทธาต่อผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาภาวะผู้นำ และจิตวิทยาการพุดจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยความยินดี และเต็มใจ

3.6 ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการจัดการระบบสารสนเทศ (MIS) บริหารงานอย่างเกิดประสิทธิภาพ ในการบริหารในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอน 6 ด้าน 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การพัฒนาตนเอง 3) การทำงานเป็นทีม 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การสื่อสารและการจูงใจ 6) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีสภาพการปฏิบัติ

ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด เช่น กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ครูสภา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้กำหนด โดยมีสำนักเขตพื้นที่การศึกษาในพื้นที่เป็นผู้กำกับ ติดตาม และประเมินผลทุกครั้งปีงบประมาณ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน รัดกุม ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, น. 100-107) เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยคะแนนจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ การทำงานเป็นทีมและการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ จัตววิไล (2560, น. 93-109) เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การบริการที่ดี การสื่อสารจูงใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาด้านการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กระบวนการเรียนรู้ การเรียนการสอน การบริหารจัดการภายใน การเรียนรู้สถานศึกษา ความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน

โครงสร้างพื้นฐาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทรัพยากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, น. 86-92) เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เป็นเพราะการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้วยนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ได้กำหนดขอบข่าย ภาระหน้าที่ ที่ทุกสถานศึกษาทุกตำแหน่ง ต้องปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน แต่อาจเกิดจากมุมมองความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน และตัวอย่างการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา มีสัดส่วนที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบจำนวนครูผู้สอน ทำให้ผลของการเปรียบเทียบสมรรถนะสถานศึกษามืออาชีพแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะมีเพศสภาพใด จำเป็นต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยยึดมาตรฐานตามที่หน่วยงาน

ต้นสังกัดกำหนด ขอบข่าย ภาระหน้าที่ และปฏิบัติไปแนวทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีพร โพธิ์ภักดี (2558, น. 47) เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, น. 86-92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤพล สายวิลัย และจิราภรณ์ ผันสว่าง (2566, น. 14) เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตสาเกตนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันจะมีการวางแผน ปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งมีความแตกต่างกันอันเป็นผลจากการสั่งสมความรู้ ประสบการณ์การทำงาน ส่งผลให้เกิดสมรรถนะการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีพร โพธิ์ภักดี (2557, น. 47) เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกัน



มีทักษะต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shahin Amani (2018, pp. 185-188) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับอนุบาลบนฐานวิธีการจัดการความเสี่ยง พบว่า ความสามารถทางวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ ผันสว่าง (2566: 14) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตสาเกตนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่าความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน มีสภาพปัญหาต่างกัน วิธีการวางแผน ปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาต้องสอดคล้องตามขนาดสถานศึกษา ส่งผลให้สมรรถนะที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาแตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริพร โพธิ์ภักดี (2557, น. 47) เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามทักษะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทักษะต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณา ราเพย (2559, น. 25) เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเป็นจริงและตามความคาดหวังในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเป็นจริงและตามความคาดหวังจำแนกตามตัวแปร ขนาดโรงเรียน

มีความแตกต่างกันตามทัศนะของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนียา ราชวงษ์ และอานวย ทองโปรง (2565, น. 47-48) เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษานานสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรศึกษาค้นคว้าการเขียนงานวิชาการผ่านช่องทางที่หลากหลาย 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมทางวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดโดยการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านเว็บไซต์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเว็บไซต์สำหรับเขียนบทความทางวิชาการ นำเสนอผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, น. 100-107) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อ ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และมีความสามารถในการดำเนินงาน ตลอดจนบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการพัฒนาตนเอง ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการผลิตผลงานทางวิชาการดีเด่น ใช้เป็นหลักฐานในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ และพิจารณาความดีความชอบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการในเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา ขยายผลโดยการเผยแพร่ผ่านช่องทางที่หลากหลายภายในเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้

มีเว็บไซต์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาองค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ นครินทร์ ธิยะภูมิ (2563, น. 145-146) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรได้ปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเอง ชับเคลื่อนงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาการทํางานเต็มความสามารถ

3.3 ด้านการทำงานเป็นทีม 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลที่ได้รับรางวัลของผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีคณะกรรมการกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นกลางและโปร่งใส 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นต่อผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ขยายผลสู่เว็บไซต์ สอดคล้องกับธนพล สะพังเงิน (2565, น. 175-183) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและวางแผนในการปฏิบัติ ให้ความไว้วางใจ ยอมรับนับถือ และเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นพร้อมให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุนวิธีการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากร

3.4 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำรายงานผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำปัญหาในสถานศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศดำเนินการ แก้ไขปัญหาโดยยึดหลัก PDCA และ การมีส่วนร่วม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, น. 100-107) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ หาสาเหตุที่อื่นเนื่องมาจากการที่เพิ่มขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน เพื่อให้สามารถทำได้ทันตามกำหนด สนับสนุนวิสัยทัศน์ การกิจ และกลยุทธ์ขององค์การรวมทั้งสามารถบริหารงานและบุคลากรในสถานศึกษาของตนเองได้เป็นอย่างดี มีการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ ทำให้สถานศึกษา มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ศรัทธาต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานตาม ด้วยความยินดีและเต็มใจ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำ และจิตวิทยาการพุดจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงเป้าหมายของงานและมอบหมายงานให้ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานรับรู้บทบาทหน้าที่ของตน จะปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ ส่งผลให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สาริตา เจนเขว้า เสวียน เจนเขว้า (2560, น. 275) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่า ผู้บริหารที่ดีควรมีความสามารถด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เปิดเผย โปร่งใส 4) ด้านการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นักบริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดเผย โปร่งใส ยุติธรรม มีความสามารถในการใช้ภาษา สามารถสื่อสารได้ทุกทิศทาง สร้างและประสานเครือข่ายเพื่อความร่วมมือได้ รวมถึงความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง

3.6 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีด้านการจัดการระบบสารสนเทศ (MIS) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร ในสถานศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Samaneh Astereki (2021, p. 2) ได้ทำวิจัย เรื่อง องค์ประกอบและคุณลักษณะของโมเดลสมรรถนะมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่โดดเด่นที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในด้านวิสัยทัศน์ การจัดการความรู้ การวางแผน และการตัดสินใจต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น



ข้อเสนอแนะ

1. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลจากวิจัย พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา

1.2 จากผลจากวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมความตระหนักรู้ ด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติของของบุคลากรอยู่เสมอ

1.3 จากผลจากวิจัย พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมการส่งเสริมการทำงานเป็นภาพใหญ่ของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและสามัคคีในสถานศึกษา

1.4 จากผลจากวิจัย พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในด้านการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

1.5 จากผลจากวิจัย พบว่า ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร มีการสื่อสารที่แรง และประเมินประสิทธิภาพการทำงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

1.6 จากผลจากวิจัย พบว่า ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาหรือการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น ๆ

2.2 ควรศึกษากับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

กิตติกรรมประกาศ

ประกาศขอขอบพระคุณ คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ที่ให้การสนับสนุน ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช โคตรตะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เอกสารอ้างอิง

- กรกต ขาวสะอาด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กฤษณา ยองโย. (2561). ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานการวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2. (น. 37-43). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ฉวีวรรณ นัตรวีไธ. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 หัวข้อ "ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21" (น. 304-306). กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และการประเมินภายนอกรอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นครินทร์ ชียะภูมิ. (2563). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- นฤพล สายวิลัย และจิราภรณ์ ผันสว่าง. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ในสทวิทยาเขตสาเกตนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา ร้อยเอ็ด. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขต ร้อยเอ็ด, 3(1), 14.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบเปิดภาคที่ 2 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศรายุทธ เมืองคำ. (2563). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมหมาย อำตอนกลอย. (2556). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 7(1), 1-8.
- สาริกา เจนเขว้า เสวียน เจนเขว้า. (2560). *การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0. JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE*, 11(3), 275.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). (2549). *หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี. (2563). *การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2565 จาก <https://www.ubnpeo.go.th/01-19/>.
- สุริพร โพธิ์ภักดี. (2558). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.
- สุวรรณ ราเพย. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเป็นจริง และตามความคาดหวัง ในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.
- Samaneh Astereki. (2021). Factors Affecting Professional Competency of Iranian Preschool Administrators Based on Crisis Management Approach. *Factors Affecting Professional Competency of Iranian Preschool Administrators*, 3(4), 2.
- Shahin Amani. (2018). Components and Characteristics of the Professional Competency Model among Educational Administrators. *Professional competencies for international university education*. 9(2), 185-188.