

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก

SCHOOL ADMINISTRATOR SKILLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
PRACHINBURI, NAKHON NAYOK

ชยณัฐ เขียวขจร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก


ชยณัฐ เขียวขจร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


หัวข้อวิทยานิพนธ์ ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก
School Administrator Skills under the Secondary Educational
Service Area Office Prachinburi, Nakhon Nayok

ชื่อ - นามสกุล นายชยณัฐ เขียวขจร
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 ประธานกรรมการ
(อาจารย์ลินัฐภา กุญชรินทร์, Ph.D.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระวัฒน์ มอนโรสง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

 คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)
วันที่...22... เดือน..มิถุนายน.. พ.ศ.2564..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก
ชื่อ - นามสกุล	นายชยณัฐ เขียวขจร
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก และ 2) เปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 302 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก ทักษะผู้บริหาร
การบริหาร

Thesis Title	School Administrator Skills under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi, Nakhon Nayok
Name – Surname	Mr. Chaiyanat Khiawkhajorn
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the school administrator skills under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi, Nakhon Nayok, and 2) compare the school administrator skills under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi, Nakhon Nayok categorized by school size, educational level, and work experience.

The research samples consisted of 302 teachers under the Secondary Education Service Area Office Prachinburi, Nakhon Nayok in the academic year 2020, derived from multistage sampling technique. The instrument for collecting data was a questionnaire. To analyze the data, the researcher employed the statistical devices consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and analysis of variance (ANOVA).

The research results revealed that: 1) the school administrator skills under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi, Nakhon Nayok were at a high level in an overview and some specific areas. 2) Regarding to the comparison of the school administrator skills under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi, Nakhon Nayok, categorized by school size, educational level, and work experience, there were no statistically significant difference among the groups studied at the .05 level.

Keywords: the secondary educational service area office Prachinburi, Nakhon Nayok, administrator skills, administration

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมทั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการสอบที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ามาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำที่มีคุณค่าด้วยความเอาใจใส่ และ ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ทุกท่าน ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราชญ์บุรี นครนายก ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย ตลอดจนเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามโดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วน

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้เป็นแรงผลักดันและให้ความช่วยเหลือทุกด้านในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งเป็นกำลังใจที่สำคัญทำให้ผู้วิจัยสามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่คอยให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ช่วยเหลือแบ่งปัน ให้คำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ตลอดมา

ชยณัฐ เขียวขจร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	15
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	16
2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษา.....	29
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษา.....	31
2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก.....	42
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	64
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจง ค่าความถี่ และค่าร้อยละ.....	66
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	67
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวน.....	73
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	76
5.2 การอภิปรายผล.....	78
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก.....	91
- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	92
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	93
ภาคผนวก ข.....	98
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
ภาคผนวก ค.....	105
- ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	106
ประวัติผู้เขียน.....	111

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ใช้ทักษะการบริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ.....	35
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	66
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เป็นรายด้าน.....	68
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านความคิดรวบยอด เป็นรายข้อ.....	68
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายข้อ.....	69
ตารางที่ 4.5 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านเทคนิค เป็นรายข้อ.....	70
ตารางที่ 4.6 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านการศึกษาและการสอน เป็นรายข้อ.....	71
ตารางที่ 4.7 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นรายข้อ.....	72
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายด้าน.....	73
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน.....	74
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายด้าน.....	75

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
ภาพที่ 2.1 แนวคิดของ Blake and Mouton.....	28



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญ เพราะจะเป็นผู้กำหนดทิศทางและทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังที่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2553, น.16) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารและผู้นำ อาจไม่ใช่คนเดียวกัน ด้วยส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งแบบเป็นทางการเกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่เป็นประจำ เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษสูง มุ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม มองอนาคตที่ยาวไกลและพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กร เน้นประสิทธิผลขององค์กร โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความทุ่มเท ความพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน เทคโนโลยี ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหารและของคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่สำคัญก็คือ ต้องอาศัยหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องถูกทิศทาง อันเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร

ทักษะในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทักษะจำเป็นของผู้บริหารควรมี 5 ประการ คือ การคิดรวบยอด การคิดทางมนุษย์ การคิดทางการศึกษาและการสอน การคิดด้านเทคนิค และการคิดด้านความรู้ความคิด ซึ่งประกอบด้วย ความคิด สติปัญญา และวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร บุคคลและการมองเห็นภาพรวมในองค์กร เข้าใจความซับซ้อนขององค์กรทั้งหมด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้เป็นทักษะที่ผู้บริหารยุคปัจจุบันและอนาคตพึงมี ซึ่งจะทำให้การบริหารการศึกษาของผู้บริหารทำได้อย่างรวดเร็วทันการณ์ ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีการพัฒนาตนเองทางด้านต่อไปนี้ 1) ทักษะความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะการศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านมนุษย์ และ 5) ทักษะความคิดรวบยอด เพื่อให้สามารถนำทักษะที่จำเป็นเหล่านี้ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

Drake and Roe (1986, pp.29-30) ได้แสดงทัศนะว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารมี 3 ประการ ตามแนวคิดของ Katz ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย ทักษะทางความคิดรวบยอด นอกจากนี้ทักษะการบริหารงานทั้ง 3 ทักษะที่กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความชำนาญ ในทักษะด้านอื่นๆ อีก โดยเฉพาะทักษะทางการศึกษาและการสอน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง รู้จักการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนในโรงเรียนที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี และสิ่งที่สำคัญ ผู้บริหารจะต้อง เป็นบุคคลที่มีทักษะทางความรู้ความคิด จึงจะสามารถพัฒนาทักษะด้านอื่นได้ ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะความรู้ความคิด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะการศึกษาและ การสอน ทักษะด้านมนุษยและทักษะความคิดรวบยอด ซึ่งทักษะทั้ง 5 ด้านนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การที่บุคลากรในองค์กรจะยอมปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหาร ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารแล้วก็จะให้ความเคารพเชื่อฟังและเกิดความ ผูกพัน ยอมทุ่มเทกำลังกายใจ พร้อมทั้งจะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานที่ได้ ออกมาบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นที่น่าชื่นชมต่อผู้บริหาร ในทางตรงกันข้ามถ้าหากบุคลากรในสถานศึกษา มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บริหารแล้ว การปฏิบัติงานอาจจะไม่บรรลุเป้าหมาย สาเหตุเพราะเกิดจากความไม่พอใจ ในคำสั่งหรือนโยบายบางประการ โดยอาจเกิดการต่อต้านหรือความขัดแย้งขึ้นได้ ซึ่งบุคลากรในองค์กร อาจจะใช้ความสามารถได้ไม่เต็มที่ในการปฏิบัติงาน โดยทำให้ผลงานที่ออกมานั้นไม่ตรงเป้าหมายและ เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษา

จากปัญหาของการจัดการศึกษาของไทยที่ผ่านมา แม้หลักสูตรที่ปรับปรุงเพื่อให้การสอนแบบเก่า ถูกแทนที่ด้วยวิธีการสอนแบบใหม่กลับพบว่า ไม่ประสบผลเท่าใดนักโดยเฉพาะวิชาภาษาไทยอ่อนลง นักเรียนไม่สามารถผสมคำ ไม่สามารถเรียงความและย่อความได้ วิชาภาษาอังกฤษเลิกเน้นหลักไวยากรณ์ โดยใช้วิธีอ่านเป็นคำ วิชาหน้าที่พลเมืองศีลธรรมหายไปจากหลักสูตร โดยไปผสมผสานกับวิชาต่างๆ จนถูก ละเลย ในขณะที่วิชาคณิตศาสตร์และวิชาวิทยาศาสตร์อ่อนลงและล้าหลังตามลำดับ และส่วนปัญหาใน ด้านการบริหารการศึกษานี้พบว่า ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการที่รวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ขาดการ ตรวจสอบติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ผู้ปฏิบัติต้อง คอยรับคำสั่งจากส่วนกลาง การประสานงานด้านนโยบายและการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ การบริหาร งบประมาณยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร และที่สำคัญคือ ปัญหาความด้อยประสิทธิภาพของการบริหารที่ยัง ขาดทักษะด้านการบริหารต่อระบบการตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อให้ สอดรับกับการสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหาร ทักษะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น เรื่องที่สำคัญ เนื่องด้วยหากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการทำงานสูงก็จะสามารถเชื่อมโยงหรือแปลง วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรหรือยุทธศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ อย่างชัดเจน สามารถใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดันให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์

ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และสามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน ทักษะการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีและต้องดำเนินการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา (ทัตดาว อันประนิตย์, 2557, น.2-3)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนมีหลายอย่าง เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ฯลฯ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการควบคุม กำกับ ดูแลการจัดการศึกษาในโรงเรียน ดังนั้น นโยบายต่างๆ ของการจัดการศึกษา โรงเรียนจะนำไปใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจตนเอง ไม่ดำเนินนโยบายในการจัดการศึกษาให้ถูกต้องแล้วก็จะเกิดความล้มเหลว นอกจากนี้ข้าราชการครูในสังกัดยังไม่ให้การยอมรับและไม่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อีกทั้งปัญหาเรื่องการยึดถือความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าหลักการ อันก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในระบบบริหารงาน

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ใน 5 ด้าน คือ 1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด 2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะทางด้านเทคนิค 4) ทักษะด้านการศึกษาการสอน และ 5) ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ เพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจันบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,340 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2563, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจันบุรี นครนายก)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจันบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 302 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970)

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปราจันบุรี นครนายก โดยมี 5 ด้าน ดังนี้

จากการสังเคราะห์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจันบุรี นครนายก ตามที่ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561); Katz (1955, pp.33-42); Drake and Roe (1986, pp.90-102) และ จรุงณี แก้วเอี่ยม (2557) ดังนี้

- 1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด
- 2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์
- 3) ทักษะทางด้านเทคนิค
- 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
- 5) ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือ ความเชี่ยวชาญในการนำเอาทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลองค์การ

1.4.2 ทักษะความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะมองภาพออก ได้ว่าภาพรวมและบริบทของสถานศึกษา และควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ ความสามารถในการวินิจฉัยโดย

การวิเคราะห์สมเหตุสมผล ความคิดริเริ่มและความคิดใหม่ การมองการณ์ไกล และมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

1.4.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายใน และภายนอกองค์กร และส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

1.4.4 ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความชำนาญของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ ดำเนินงานและเทคนิคต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการจัด กิจกรรม รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและการวางแผนงานการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนถูกต้อง และเหมาะสม โดยอาศัยความชำนาญในการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างได้มีประสิทธิภาพ

1.4.5 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน คือ ความรู้ความชำนาญในการจัดการและการบริหาร หลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทาง วิชาการ มีความสามารถในการนิเทศการสอน และนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้เป็นนักวิชาการที่ดีที่ใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาและการสอน ถ่ายทอดแนะนำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น

1.4.6 ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน ของสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์และนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการ การบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ ประยุกต์ทฤษฎีการบริหารมาใช้ในสถานศึกษาได้และเหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษา อีกทั้งเข้าใจในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

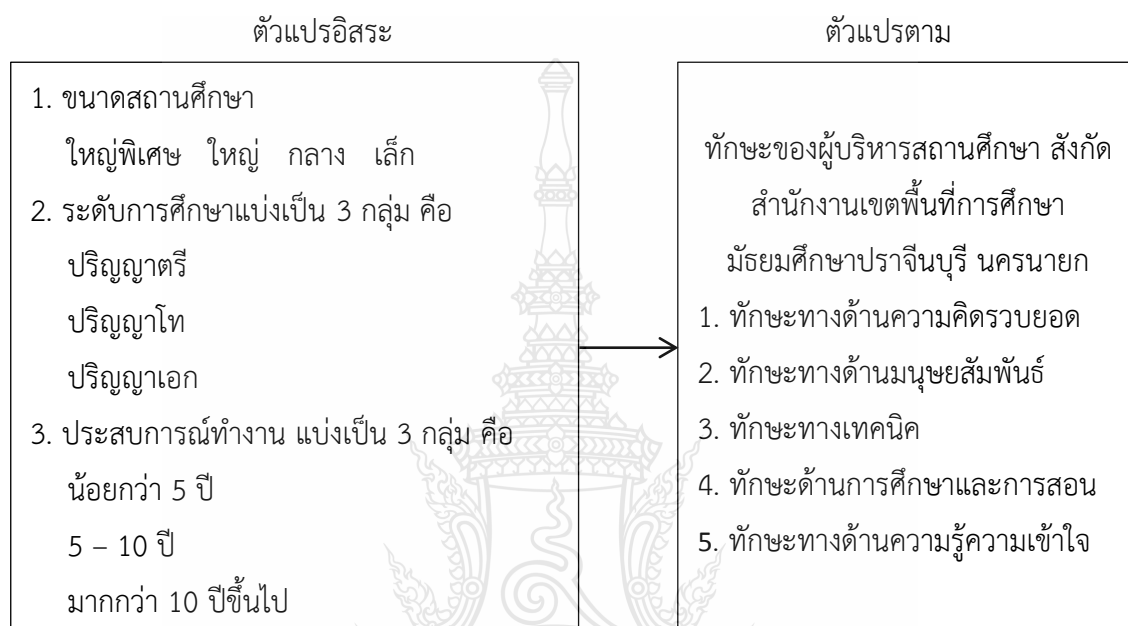
1.4.7 ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ปีการศึกษา 2563

1.4.8 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ปีการศึกษา 2563

1.4.9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก หมายถึง หน่วยงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่บริหารจัดการการศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 60 หมู่ 14 ถนนสุวรรณศร ตำบลบ้านพระ อำเภอเมืองปราชญ์บุรี จังหวัดปราชญ์บุรี 25230 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีจังหวัดใน สังกัด 2 จังหวัด คือ จังหวัดปราชญ์บุรี และ จังหวัดนครนายก

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรีนครนายก ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

1.6.2 เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.4 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา
- 2.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของทักษะการบริหารการศึกษา
 - 2.2.2 ความสำคัญของทักษะการบริหารการศึกษา
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษา
- 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการด้านการศึกษามากมายท่านได้ให้ความหมาย “การบริหาร” ไว้ดังนี้
ภารดี อนันต์นาวิ (2557, น.1) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, น.10) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายๆ อย่างร่วมกัน

สุदारตัน เหมาะสมาน (2561, น.10) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการ ในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัย กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การติดตาม และการประเมินผล โดยใช้ ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Getzels and Guba (อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563, น.1) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกระบวนการทางด้านสังคม 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านโครงสร้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับสายการบังคับบัญชา
- 2) ด้านหน้าที่ ได้แก่ ขั้นตอนของหน่วยงาน ระบบ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมาย
- 3) ด้านปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการบริหารบุคคล กลุ่มบุคคลต้องร่วมกันทำงานและ ทำกิจกรรมร่วมกัน

Barnard (อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563, น.1) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การที่คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีวัตถุประสงค์เดียวกันร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรืออยู่รวมกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัย หลักทฤษฎี และกระบวนการต่างๆ

2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการด้านการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมาย “การบริหารสถานศึกษา” ไว้ดังนี้ นรมน ชันตี (2561, น.15) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรม ต่างๆ ที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหาร จัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งมี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการ และทำให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, น.11) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ ดำเนินการ มี 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

วัลลภา พูลศิริ (2562, น.12) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การ บริหารงานของผู้บริหาร โดยการอำนวยความสะดวก และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมด

ของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นสำคัญ และการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ภายในสถานศึกษา และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

วิโรจน์ สารรัตนะ (อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563, น.23) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษาแนวใหม่ ที่มุ่งให้สังคมทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ โดยให้ประชาชน องค์กรต่างๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสม

ธีระ รุญเจริญ (อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563, น.24) กล่าวว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จะประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยคนในองค์กรปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึง สถานที่ปฏิบัติการกิจของผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยกระจายอำนาจเป็นฝ่ายต่างๆ ในการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการด้านการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้
ภรรณสพร ผ่องมาศ (2561, น.10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในด้านการประสานงานให้บุคคลต่างๆ ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นไปได้ด้วยดี ตลอดจนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

ภาธรณ์ สิริวรรณกุล (2561, น.12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตทางการศึกษาในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยมีผู้รับผิดชอบในการงานตามนโยบายทางการศึกษาของประเทศไทย

วัลลภา พูลศิริ (2562, น.12-13) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการของผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น

แก่องค์กร ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ และสิ่งสมประกอบกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จจุล่งในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากนักวิชาการทางการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ เพราะต้องเป็นผู้ประสานงานต่างๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการตามนโยบายทางการศึกษาของชาติ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2.1.4 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีของการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้ หลักและกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่างๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอทฤษฎีของการบริหารที่น่าสนใจ ดังนี้

หลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor

Taylor (อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นวี, 2557, น.15) กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มี 6 ประการ คือ

1) หลักเรื่องเวลา (Time Study Principle) ถือว่าเป็นการวัดความสามารถในการผลิตโดยการจับเวลาในการผลิตและการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้น ถ้าจะวัดให้ถูกต้องๆ ใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน และควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของเวลาที่ควรใช้ในการทำงานแต่ละอย่างหรือประเภทด้วย

2) หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง (Price Rate Principle) กล่าวว่า ค่าจ้างสำหรับบุคลากรนั้นต้องเหมาะสมกับผลงาน และอัตราค่าจ้างนั้นพิจารณาโดยยึดหลักเกณฑ์ ข้อ 1 นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

3) หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ (Separation of Planning Performance Principle) คือ ฝ่ายบริหารควรต้องทำหน้าที่ด้านการวางแผนและประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นฝ่ายรับผิดชอบในการคิดและวางแผนแนวทางในการทำงาน ฝ่ายบริหารควรวางแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการ เวลา และข้อมูลอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 1 และข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการผลิต การปฏิบัติงานนั้นจะต้องสะดวกรวดเร็วขึ้นทันเหตุการณ์ นอกจากนั้นการทำงานต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสม

4) หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Methods of Work Principle) ถือว่าวิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบ (ไม่ใช่ฝ่ายปฏิบัติงาน) ในการจัดวิธีการทำงาน แสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและดีที่สุดมาใช้

และฝ่ายบริหารต้องฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสมในการทำงานตามเทคนิคนั้นๆ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

5) หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร (Managerial Control Principle) ถือว่าฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหาร ซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการและการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น และฝ่ายบริหารเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

6) หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน (Functional Management Principle) หลักเกณฑ์ข้อนี้เสนอแนะว่า ควรจะได้พิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันระหว่างแผนการต่างๆ ในองค์การนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

หลักการบริหารของ Fayol (Fayol's Principles of Management) หลักการบริหารของ Fayol มี 14 ประการ (อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563, น.91) คือ

1) การแบ่งงานกันทำ (Division of work) คือ การทำงานควรจะมีการแบ่งงานกันทำตามแต่ละฝ่ายงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถ ความมั่นใจ และความถูกต้องแม่นยำในการทำงานที่จะช่วยให้ผลผลิตของงานเพิ่มสูงขึ้น

2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility) คือ ในการทำงานผู้ที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติงานใดควรจะได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นไปได้ด้วยดี อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจึงควรไปด้วยกัน

3) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องมีระเบียบวินัยในการทำงาน จึงต้องมีการออกกฎระเบียบเพื่อให้มีการเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

4) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) คือ ผู้ปฏิบัติควรเป็นผู้ได้รับการบังคับบัญชาสั่งการจากผู้บริหารเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of direction) คือ การทำงานในกลุ่มเดียวกันควรมีหัวหน้าในการดำเนินการเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

6) ประโยชน์ส่วนบุคคล ถือว่าเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual interests to general interests) คือ ในธุรกิจใดๆ ก็ตาม ผู้บริหารไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ของคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างทั่วถึง และไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง

7) การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) คือ เงินเดือน ค่าจ้าง ควรถือหลักความยุติธรรม โดยคำนึงถึงค่าครองชีพ สภาพทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านแรงงาน สถานภาพของผู้ร่วมงาน เพื่อความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

8) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) คือ เมื่อมีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารคนใดแล้วก็ควรสามารถควบคุมบังคับบัญชาหรือสั่งการได้ โดยผู้บริหารนั้นจะต้องพิจารณาตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ว่าควรกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานองค์การ บุคลิกภาพส่วนตัว และคุณค่าทางจริยธรรมของผู้บริหาร

9) สายการบังคับบัญชา (Chain of command or scalar chain) เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชา ซึ่งควรจัดให้มีช่วงของการบังคับบัญชาลดหลั่นที่เหมาะสม ไม่ควรห่างเหินจนเกินไป เพราะจะก่อให้เกิดช่องว่างของสายการบังคับบัญชา

10) ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดสถานที่ไว้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องอยู่ในสถานที่ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

11) ความเสมอภาค (Equity) คือ เป็นหลักแห่งความยุติธรรมที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน รวมทั้งมีความเมตตากรุณา ความจงรักภักดีต่อทุกคนโดยเสมอภาค

12) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of tenure of personnel) หมายถึง การดำรงอยู่ในตำแหน่งของบุคลากรที่มีความต้องการเวลาในการเรียนรู้งาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดี บุคลากรจึงไม่ควรให้ถูกปรับออกหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งก่อนเวลาอันควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงทั้งขององค์การและพนักงาน

13) ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ความคิดริเริ่มเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารทางธุรกิจ

14) ความสามัคคี (Esprit de corps) คือ ผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การ เป็นการก่อให้เกิดความกลมเกลียวปรองดองและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

Luther Gulick & Lyndall Urwick (อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2553, น.60-61) นักทฤษฎีการบริหารองค์การที่ได้นำเอาหลักการของ Fayol มาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ โดยได้ขยายส่วนสำคัญพื้นฐานที่เรียกว่า The Elements of Management 5 ประการของ Fayol มาเสนอใช้ในการจัดการหน่วยงานในทำเนียบขาวให้แก่ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาด้วย ซึ่งก็คือ “POSDCoRB” ซึ่งหมายถึงกิจกรรมการบริหารงาน 7 ประการ ได้แก่

1) Planning หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และทำอย่างไร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) Organizing หมายถึง การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

3) Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการ และการให้พ้นจากงาน

4) Directing หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติการ

5) Coordinating หมายถึง การประสานงานด้านต่างๆ ขององค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6) Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

7) Budgeting หมายถึง งบประมาณ ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมและตรวจสอบด้านการเงิน

Douglas McGregor กับแนวคิดทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎีองค์การในยุคนี้เป็นยุคของการศึกษาถึงพฤติกรรมของคน พฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ตลอดจนพฤติกรรมขององค์การในการบริหาร โดยอาศัยแนวทางการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์และจิตวิทยาสังคมมาพิจารณา

จากการทำงานโดยอิสระ Douglas McGregor (อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2553, น.82-83) ได้ให้ความสนใจที่นำไปสู่บทสรุปเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งแนวความคิดของเขาคล้ายคลึงกับแนวความคิดของ Likert สำหรับ McGregor เขามีความคิดเห็นต่อองค์การแบบดั้งเดิม (The Traditional Organization) ที่มีการแบ่งฝ่ายการทำงานอย่างเฉพาะเจาะจง มีการควบคุมการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง และมีการติดต่อสื่อสารแบบเบื่องบนลงสู่เบื่องล่าง (Top-Down) ว่ามิใช่เป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดผลผลิตที่จำเป็นทางเศรษฐกิจ แต่เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ (Human Nature) ซึ่งสมมติฐานนี้ McGregor เรียกว่า ทฤษฎี X (Theory X) สมมติฐานนี้ของทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control)

- 1) คนโดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและมักจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
- 2) คนไม่คิดริเริ่ม ไม่ทะเยอทะยาน ชอบให้สั่งการและใช้อำนาจบังคับบัญชา
- 3) คนเห็นแก่ตัวเองมากกว่าเห็นแก่องค์การ

4) คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจึงต้องใช้เงินเพื่อการจูงใจ

5) คนมักโง่และหลอกง่ายจึงต้องมีการให้คำแนะนำและการควบคุมการทำงานอย่าง

ใกล้ชิด

McGregor มีแนวความคิดว่า การบริหารควรต้องใช้ทฤษฎีการบริหารองค์การใหม่ และมีการฝึกปฏิบัติโดยมองถึงธรรมชาติของมนุษย์ในแนวที่ตรงกันข้าม ซึ่งเขาได้สรุปสมมติฐานเบื้องต้น และเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี Y (Theory Y) สมมติฐานของทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization Goal) คือ

1) คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน และมีความรับผิดชอบ ถ้าสภาวะการทำงานทำให้เกิดความพอใจ

2) คนไม่เกียจคร้าน ขยันและไว้วางใจได้ โดยจะควบคุมตนเองในการทำงานให้เกิดผลดีต่อองค์การ

3) คนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจากกลุ่มเพื่อนมากกว่า การจูงใจที่เป็นตัวเงิน

4) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

หลักการบริหารตามแนวคิดของทฤษฎี Y เป็นการรวมเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน การจูงใจจึงต้องใช้ในระดับสูง ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักควบคุมตัวเองให้มากขึ้น

Chris Argyris กับแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Chris Argyris (อ้างถึงใน ภารตี อนันต์นาวี, 2557, น.30-31) เป็นนักทฤษฎีองค์การ คนต่อมาที่มีผลงานวิจัยที่ได้ข้อสรุปคล้ายคลึงกัน เขามีความเห็นเช่นเดียวกับ McGregor ที่ว่า โครงสร้างขององค์การมิได้เป็นสิ่งที่ออกแบบมาเพื่อความสำเร็จขององค์การโดยปราศจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ แต่โครงสร้างขององค์การเป็นเพียงพาหนะที่นำแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นและการควบคุมตนเองไปสู่ผู้ปฏิบัติ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management)

Chris Argyris กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือนี้จะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจซึ่งจะมีผลทางใจ การยอมรับการสนับสนุนและผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการทำงานขององค์การ

ข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

- 1) ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ
- 2) ลดความขัดแย้งในการทำงานและเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
- 3) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- 4) ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
- 5) สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ
- 6) ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
- 7) ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

แนวความคิดพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักทฤษฎีองค์การมีแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow' (Maslow's Motivation Theory) มีความเชื่อว่า

1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน トラบใดที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ก็จะเกิดปัญหาความต้องการอยู่ร่ำไป แต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเลิกสนใจ

2) มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกัน ทางด้านปริมาณความต้องการระดับต่ำค่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะมีขอบเขตไม่จำกัด

3) ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) มีความเชื่อว่าปัจจัยที่จะจูงใจให้คนทำงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยอมรับยกย่องและนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ 4) ลักษณะของงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และ 6) ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

4) จากการศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ Argyris พบว่า บุคคลจะมีวุฒิภาวะและบุคลิกภาพเป็นของตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองใน

ด้านการตัดสินใจ การควบคุม การทำงาน การแสดงออก ทักษะคติ และการใช้ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้

เทคนิคการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ 1) ใช้กับกลุ่มงานเฉพาะกิจและในรูปคณะกรรมการ 2) ใช้ในรูปแบบของกรรมการให้คำแนะนำ 3) การนำแนวความคิดของหมุดเชื่อมโยง (Liking Pin) มาใช้ 4) ใช้การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู (Open Door) 5) ใช้การระดมความคิด (Brainstorming) 6) ใช้กับการฝึกอบรมแบบต่างๆ (Training) และ 7) ใช้การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ (MBO)

Katz & Kahn กับทฤษฎีการจูงใจและการปฏิบัติตาม (Katz & Kahn's Theory of Motivation/Compliance)

Katz & Kahn (อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2553, น.84-86) ต่างก็เป็นนักจิตวิทยาสังคมที่เคยทำงานร่วมกับ Likert ที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทั้งสองมีความเชื่อว่าทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมที่มุ่งเน้นย้ำถึงโครงสร้างขององค์การจะมองข้ามคนที่อยู่ในองค์การ แต่ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ซึ่งเป็นทฤษฎีบริหารเชิงพฤติกรรมต่างก็มุ่งเน้นย้ำไปที่ทฤษฎีพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยมองข้ามโครงสร้างขององค์การที่ตั้งอยู่รอบๆ ตัวของบุคคลเหล่านั้น Katz & Kahn จึงร่วมกันศึกษาโครงสร้างขององค์การในระดับมหภาค (Macro) พฤติกรรมของบุคคลในองค์การในระดับจุลภาค (Micro) และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างขององค์การกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เขาให้ความเห็นว่าองค์การเป็นระบบเปิด (The Organization as an Open System) ที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ Katz & Kahn ยังกล่าวว่า การแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ผู้ปฏิบัติและการแนะนำอย่างใกล้ชิด เป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่สามารถจะยึดถือได้ตลอดไปเพียงลำพังแต่ยังต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งอื่นๆ อีกอย่างน้อย 3 สิ่ง คือ

1) มีการให้รางวัล (Rewards) ต่อการที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์ เพราะรางวัลจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่ต้องการ และผู้ปฏิบัติเองจะถือว่ารางวัลเป็นเครื่องมือนำไปสู่สิ่งที่เขาต้องการ

2) มีการระบุงานให้ชัดเจน (Job Identification) งานเป็นสิ่งท้าทายต่อผู้ปฏิบัติและเป็นสิ่งที่จะเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงฝีมือในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เขาก็จะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานนั้นๆ ดังนั้น การระบุงานให้ชัดเจนจึงเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารควรจัดทำ

3) การทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่า เป้าหมายของเขากับเป้าหมายขององค์การเป็นหนึ่งเดียวกัน (The Employee's Internalization of the Organization's Goals)

ทฤษฎีโครงสร้างองค์การ ซึ่ง Katz & Kahn ได้เน้นให้เห็นว่า องค์การเป็นระบบเปิด มีการตอบสนองและปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเขาชี้ให้เห็นถึงข้อแตกต่างขององค์การรูปนัย (Formal Organization) ที่แยกออกเป็นระบบย่อยๆ ได้ 5 ประการ คือ

1) ระบบการผลิต (Production System) ได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำให้งานประสบความสำเร็จ รวมทั้งพนักงานผู้ปฏิบัติงานในระบบการผลิตในแต่ละส่วนของแผนงานนั้นๆ

2) ระบบการบำรุงรักษาเสถียรภาพความมั่นคง (Maintenance System) รวมทั้งการคาดการณ์ล่วงหน้าและการควบคุมคุณภาพ

3) ระบบการควบคุมการผลิตและการจำหน่าย (Boundary System) เป็นส่วนสนับสนุนระบบการผลิต แตกต่างกับระบบการผลิตตรงที่เป็นระบบการจัดการคัณธุรกิจการตลาด

4) ระบบการปรับเปลี่ยน (Adaptive System) เกี่ยวข้องกับการปรับแผนระยะยาว ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาร่วมเป็นกรรมการดำเนินการ

5) ระบบการบริหารจัดการ (Managerial System) จะรวมเอาทุกๆ ส่วนของทั้ง 5 ประการไว้ด้วยกันเป็นระบบการบริหารจัดการ เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างองค์การกับผู้ร่วมงาน

ทฤษฎีการบริหารโดยเน้นสถานการณ์ (Situational Management Theory)

จากแนวคิดทางการบริหารเชิงพฤติกรรมที่ยึดหลักของการบริหาร ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าควรแก่การทะนุถนอม องค์การจึงควรใช้คนให้ดีในฐานะทรัพยากรมนุษย์ตามปรัชญาของการบริหารที่ว่า “Use People Well as Human Resources” ก็ได้นำมาสู่จุดที่เป็นปัญหาอีกเช่นกัน ในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคหลังสงครามเวียดนาม (ศตวรรษที่ 20) เกิดการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติไม่เหมือนยุคก่อนๆ ที่โลกมีทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหลือเฟือ เพื่อทำให้แนวคิดทางการบริหารเปลี่ยนไป จากยุคที่มนุษย์แสวงหาหนทางที่ดีที่สุดในการทำงาน (The One Best Way) มาสู่ยุคที่มนุษย์ต้องประสบปัญหาต่างๆ ที่เผชิญอยู่ แนวคิดทางการบริหารที่ยึดรูปแบบว่า มนุษย์เป็นทรัพยากร จึงถูกมองว่าเป็นเพียงปรัชญาหรือแนวคิดที่ดีแต่ปฏิบัติได้ยาก การบริหารในยุคใหม่เป็นยุคที่เน้นการบริหารตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นการหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับการบริหารที่เลิกมองการบริหารในเชิงปรัชญาไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริง ว่าการบริหารนั้นไม่มีวิธีการใดที่ดีที่สุด (There is no one best way) นักวิชาการที่เป็นผู้เสนอแนวคิดนี้ ได้แก่ Fred E. Fieldler (1967) ซึ่งแนวคิดของเขาได้รับความนิยมเมื่อปัญหาทางการบริหารเริ่มสลับซับซ้อน และต้องการคำตอบเชิงอธิบายมากขึ้น

นักบริหารบางคน เรียกการบริหารโดยสถานการณ์ว่า ทฤษฎีอุบัติการณ์ (Contingency Theory) ซึ่งบางครั้งจะหาข้อสรุปจากผลที่เกิดขึ้นโดยการใช้ทฤษฎีนี้ไม่ได้แน่นอน แต่ก็มีความเป็นไปได้ (Possible but Uncertain) หลักการบริหารโดยสถานการณ์ สรุปได้ว่า

1) ถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เพราะสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใด

2) ต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุดเนื่องจากเหตุการณ์ต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป การบริหารจึงไม่ยึดสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งตายตัวเพื่อใช้เป็นแบบอย่างจนเกินไป แต่จะให้ความยืดหยุ่นได้ พร้อมทั้งจะรับสถานการณ์ใหม่ และรู้จักการปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสม

3) การบริหารโดยสถานการณ์ยอมรับหลักการของทฤษฎีระบบ กล่าวคือ เป็นการผสมผสานแนวคิดเกี่ยวกับระบบปิดและระบบเปิดเข้าด้วยกัน ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งใช้สถานการณ์เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจด้วยรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม

4) การบริหารโดยสถานการณ์คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคล รวมทั้งการใช้ปัจจัยด้านจิตวิทยาและวิทยาการเป็นหลักในการพิจารณาเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ

5) การบริหารโดยสถานการณ์นั้นให้ผู้บริหารพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น

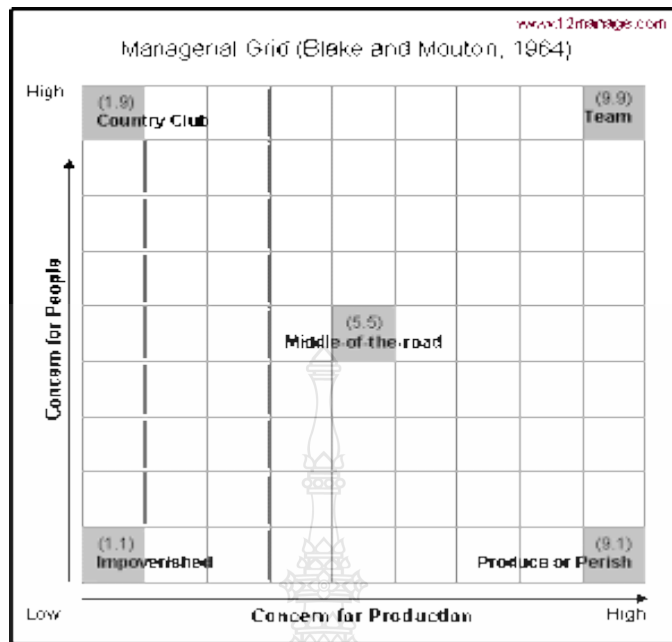
(5.1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์การ

(5.2) ความแตกต่างระหว่างระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการติดตามควบคุม กำกับการทำงานขององค์การ

(5.3) ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ

(5.4) ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ

Robert R. Blake และ Jane S. Mouton ได้นำความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์เป็นตารางพฤติกรรมกรการบริหาร (Managerial Grid) โดย Blake และ Mouton ได้จัดภาวะผู้นำลงบนแกนอ้างอิง ซึ่งแกน X จะแทนภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Concern for product) และแกน Y จะแทน ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Concern for people) แต่ละแกนจะมีหน่วยตั้งแต่ 1 - 9 เรียงจากพฤติกรรมน้อยไปมาก ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แนวคิดของ Blake and Mouton

แนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

1) แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

2) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการ และอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษา

2.2.1 ความหมายของทักษะการบริหารการศึกษา

พินลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, น.32-33) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะ ตามแนวคิดของ Drake and Roe และ Katz ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

แพรวดาว สอนงพันธ์ (2557, น.24) ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ โดยการเรียนรู้และฝึกฝนแสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาทรัพยากร ปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Drake and Roe (1986, pp.90-102) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา มี 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านความรู้ความคิด และทักษะด้านการศึกษาและการสอน

Katz (1995, p.33) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย ทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะด้านความคิดรวบยอด

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการนำเอาทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การ รวมไปถึงการบริหารจัดการบุคลากรในองค์การให้เหมาะสมกับงานที่มอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

2.2.2 ความสำคัญของทักษะการบริหารการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2553, น.7) กล่าวถึง ความสำคัญทักษะการบริหาร ว่ายุคโลกาภิวัตน์เป็นสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based society) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม จึงนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

ชัยยนต์ เผาพาน (2558, น.303) กล่าวถึง ความสำคัญทักษะการบริหาร ว่าการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก มีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศสามารถกำหนดประเด็นศึกษาที่สำคัญ 4 ด้านหลัก ได้แก่ คุณลักษณะความเป็นผู้นำยุคใหม่ ทักษะยุคใหม่ บทบาท หน้าที่ และคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

วิจารณ์ พานิช (2558, น.14) กล่าวถึง ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ว่าต้องบริหารการสร้างคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาคนรอบด้าน เพื่อสร้าง 3L คือ student learning, teacher learning, systems learning ต้องบริหารให้ได้ระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่อผลงานในทุกระดับ ทุกด้าน และระบบที่เปิดจะมีความสำคัญรอบด้าน คือ เชื่อมโยงกับสังคม เป็น change and learning management การบริหารศึกษาไทยต้องบริหารเพื่อเรียกคุณค่าและศักดิ์ศรีของสถาบันวิชาชีพครูให้ต่อเนื่องและยั่งยืน

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทและอิทธิพลสูงสุดต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ของหน่วยงาน เพราะฉะนั้นผู้บริหารต้องหมั่นพัฒนา

ทักษะตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานการศึกษาผู้บริหารหน่วยงานจะต้องมี ศักยภาพและทักษะในการจัดการงานให้ประสบผลสำเร็จ

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษา

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, น.39) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บริหารในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ใน 5 ทักษะ ตามแนวคิดของ Drake and Roe และ Katz ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทาง ด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการ จัดการศึกษาและระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการทำงานให้บรรลุผล โดยใช้กระบวนการกลุ่มและ เสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ ผู้ร่วมงาน

3) ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่างๆ ในการจัด กิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ

4) ทักษะทางการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังและ นักศึกษาเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้าง จนสามารถสาธิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่าง และทำให้คณาจารย์เกิดความยอมรับและศรัทธา

5) ทักษะทางด้านความรู้ ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผล ต่อองค์กร

Katz (1955, pp.33-42) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) ทักษะด้านเทคนิควิธี (technical skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการทางเทคนิค และเครื่องมือที่จำเป็น เพื่อผลสำเร็จของงานที่ได้มาจากประสบการณ์การศึกษาและการฝึกอบรมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skills) หมายถึง ความสามารถในการคิด ตัดสินใจ ทำงานร่วมกันกับคนอื่น และทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจูงใจคน และการประยุกต์ภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการมององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อทำให้องค์กรมีความสะดวกสมบูรณ์ในส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์กร ทักษะความรู้ ความสามารถ เป็นการยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กรมากกว่าที่จะคำนึงถึงความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร

Drake and Roe (1986, pp.90-102) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา มี 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (instructional skills) ทักษะด้านมนุษย (human skills) และ ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills)

1) ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) ได้แก่ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญหาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาไว้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ

2) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ได้แก่ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (instructional skills) ได้แก่ ความสามารถในการจัดการ และการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน เป็นผู้มีความรู้ และเป็นนักวิชาการที่ดี

4) ทักษะด้านมนุษย (human skills) ได้แก่ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้

5) ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills) ได้แก่ ความสามารถในการมองเพิ่มความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร

จรรยา แก้วเอี่ยม (2557, น.67) สรุปทักษะของผู้บริหารตามแนวคิดของ Mann (1965) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ควรมีทักษะ 3 ด้าน ดังนี้

1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงานและรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในการทำงาน การพัฒนาความก้าวหน้า และพัฒนาสถานศึกษาเพื่อผลผลิตและความสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ทักษะทางด้านการจัดการ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งงาน การควบคุมงาน การประสานงาน การจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากร รวมทั้งการประเมินผลและติดตามผลการทำงาน

2) ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจพัฒนางาน ยอมรับความเปลี่ยนแปลงลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ มีความเข้าใจถึงความรู้สึกของคนอื่น ให้ความสำคัญกับทุกคน มีความจริงใจต่อผู้อื่น มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี มีคุณธรรม ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และคอยปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ

3) ทักษะทางเทคนิควิธี เป็นทักษะที่ผสมระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงานของตน ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่างๆ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานบริหารบุคคล งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การเงิน ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Anthony (อ้างถึงใน มณีรัตน์ คำจำปา, 2558) ได้สรุปถึง ทักษะทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในด้านต่างๆ ซึ่งได้แก่ ทักษะ 9 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) ทักษะการตั้งเป้าหมาย
- 2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ
- 3) ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
- 4) ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- 5) ทักษะการสอนและการให้คำปรึกษา
- 6) ทักษะการจัดการเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้ง
- 7) ทักษะทางการเมือง
- 8) ทักษะการบริหารเวลา
- 9) ทักษะการประเมินผลและการให้รางวัล

Sergiovanni (อ้างถึงใน ทรงพล เจริญคำ, 2563, น.20-21) กล่าวว่า ผู้บริหารนอกจากเป็นผู้มีทักษะในการบริหารแล้ว ยังเป็นผู้ที่นำวิสัยทัศน์ (Vision) ความเข้มแข็ง (Intensity) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มาสู่องค์กรและการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผู้บริหารจะเป็นผู้นำที่สนใจในสิ่งที่เป็นไปได้ เป็นสิ่งที่ตนเองและผู้อื่นต้องการให้บรรลุเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับกิจกรรมองค์กร

ด้วยกำลังกายและกำลังใจอย่างมาก รวมทั้งนำความเข้มแข็งในความต้องการปณิธาน และความกระตือรือร้น ไปสู่งานนั้นด้วย คุณลักษณะเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารที่เป็นผู้นำแตกต่างจากผู้อื่นที่ไม่เป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังเป็นผู้นำความคิดใหม่ๆ และความเชื่อในการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์แก่องค์กร คุณลักษณะของผู้นำ มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น 5 ประการ ดังนี้

1) ผู้นำปฏิบัติงานอยู่ภายใต้พื้นผิวของเหตุการณ์ โครงการและกิจกรรม โดยการหาความหมาย และค่านิยมที่ลึกซึ้งลงไป ผู้นำสามารถบอกพื้นฐานในความหมายและการเคลื่อนไหวของชีวิตประจำวัน ภายในองค์กร ดังนี้จึงให้ครู นักเรียนและสมาชิกชุมชนมีความรู้สึกในความสำเร็จ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมาย

2) ผู้นำเป็นผู้ซึ่งนำความรู้ของการแสดงละครชีวิตมาสู่สถานศึกษา ช่วยให้ขึ้นมาเหนือพื้นผิว ของงานกิจกรรมที่น่าเบื่อ ซึ่งลักษณะเป็นกิจกรรมประจำวัน ผู้นำมองเห็นความสำคัญของสิ่งที่กลุ่มกำลังทำ และทำได้ ผู้นำมองเห็นความเป็นไปได้ของการแสดงที่เกี่ยวข้องในเหตุการณ์ส่วนใหญ่มากขึ้น และสามารถ กระตุ้นบุคคลอื่นให้ทำงานมากกว่างานกิจกรรม และหลุดออกจากเป้าหมายไปสู่อะไรบางอย่างที่มีชีวิตชีวา และตื่นเต้นมากขึ้น

3) ผู้นำสามารถสื่อความรู้สึกต่อวิสัยทัศน์เป็นคำพูดหรือตัวอย่าง ผู้นำใช้ภาษาและสัญลักษณ์ ที่เข้าใจง่าย ความรู้สึกที่ตื่นเต้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) ผู้นำให้โอกาสผู้อื่น มีประสบการณ์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และความรู้สึกต่อเป้าหมายของตนเอง เพื่อว่าผู้อื่นจะได้มีส่วนร่วมความเป็นเจ้าของ

5) ผู้นำสามารถแปลงรูปวิสัยทัศน์ ความเข้มแข็ง และความคิดสร้างสรรค์ของตนจากความหมาย ในทางส่วนตัวไปสู่เป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการสำหรับสถานศึกษา แนวคิดกลายเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และความรู้สึกในปณิธาน จากผู้อื่นกลายเป็นโครงสร้างการปฏิบัติงาน ที่จริงแล้วผู้นำ ปรับเปลี่ยนคุณสมบัติของภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของโรงเรียนในฐานะเป็นองค์กรนั่นเอง

สรุปทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลด้านศักยภาพ ความชำนาญหรือความ เชี่ยวชาญในการนำเอาทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลองค์การ

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ที่ใช้ทักษะการบริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ

รายการ	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561)	Katz (1955)	Drake and Roe (1986)	จรรณี เก้าเอียน (2557)	Anthony (1981)	Sergiovanni (1987)	ความถี่
ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด	√	√	√	√			4
ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์	√	√	√	√			4
ทักษะทางด้านเทคนิค	√	√	√	√			4
ทักษะทางการศึกษาและการสอน	√		√				2
ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ	√		√				2
ทักษะการตั้งเป้าหมาย					√		1
ทักษะด้านภาวะผู้นำ					√		1
ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ					√		1
ทักษะการติดต่อสื่อสาร					√		1
ทักษะการสอนและการใช้คำปรึกษา					√		1
ทักษะการจัดการเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้ง					√		1
ทักษะทางการเมือง					√		1
ทักษะการบริหารเวลา					√		1
ทักษะการประเมินผลและการให้รางวัล					√		1
ผู้นำเป็นผู้ซึ่งนำความรู้ของการแสดงละครชีวิต						√	1
มาสู่สถานศึกษา						√	1
ผู้นำสามารถสื่อความรู้สึกต่อวิสัยทัศน์เป็น						√	1
คำพูดหรือตัวอย่าง						√	1
ผู้นำให้โอกาสผู้อื่น						√	1
ผู้นำสามารถแปลงรูปวิสัยทัศน์						√	1

จากการสังเคราะห์ใช้ทักษะการบริหารสถานศึกษา ตามตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้เลือกนำการใช้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 มาใช้ในการวิจัย มี 5 ด้าน คือ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ ทั้งนี้ 5 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับการใช้ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทักษะการบริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษา

ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด

Drake and Roe และ Katz (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.39) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษาและระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

Katz (1955, pp.33-42) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการมององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้องค์กรมีความสะดวกสมบูรณ์ในส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์กร ทักษะความรู้ ความสามารถ เป็นการยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กรมากกว่าที่จะคำนึงถึงความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร

Drake and Roe (1986, pp.90-102) กล่าวว่า ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills) ความสามารถในการมองเพิ่มความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร

จรุณี แก้วเอี่ยม (2557, น.67) ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงานและรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในการทำงาน การพัฒนาความก้าวหน้าและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อผลิตผลและความสัมพันธ์ผลตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ทักษะทางการจัดการ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งงาน การควบคุมงาน การประสานงาน การจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากร รวมทั้งการประเมินผลและติดตามผลการทำงาน

Sergiovanni (1987) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองภาพรวมของโรงเรียนได้อย่างครบถ้วน ทั้งด้านโครงสร้างเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานระบบงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ Sergiovanni ยังกล่าวอีกว่า การพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดมีความสำคัญเท่าๆ กับการมีความรู้และการใช้ทฤษฎีการบริหาร การรู้พฤติกรรมมนุษย์ ปรัชญาการศึกษา

Steer (1985) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดรวบยอด (Conceptual) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจ รู้ข้อมูลต่างๆ ในองค์การ สามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ

Griffin (1997) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดรวบยอด (Conceptual) เป็นความสามารถในการคิดเกี่ยวกับการเข้าใจถึงผลลัพธ์ และความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ในองค์การ การมองเห็นความเหมาะสมหรือความไม่เหมาะสมของสิ่งต่างๆ ในองค์การ และสามารถคาดคะเนทิศทางที่จะพ้องการไปสู่ความสำเร็จ

อำนาจ พลรักษา (2559, น.7) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจระบบโครงสร้างของงาน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายจัดการศึกษา และระบบการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อบริหารงานการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

มีสชัย สาเมื้อ (2558, น.7) กล่าวว่า ทักษะการคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจองค์การโดยรวม สามารถประสานสัมพันธ์ทั้งภายในโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนวิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การได้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2546, น.182) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) ความสามารถในการวินิจฉัยโดยการวิเคราะห์สาเหตุสมผล 2) ความคิดริเริ่มและความคิดใหม่ 3) การมองการณ์ไกล 4) มีสติปัญญาและไหวพริบดี 5) มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

ถวิล อรัญเวศ (อ้างถึงใน กมลทิพย์ โลหะนวกุล, 2558, น.8) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการมองภาพรวมเพื่อที่จะได้ทราบถึงองค์ประกอบของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ และเข้าใจความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับองค์การ หรือการบริหารงานของตนเอง เป็นทักษะด้านไหวพริบ การมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับระบบทั้งหมด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, น.38-39) ได้กำหนดทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ทักษะด้านความคิดรวบยอด ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการวินิจฉัยโดยการวิเคราะห์สาเหตุสมผล
- 2) ความคิดริเริ่มและความคิดใหม่
- 3) การมองการณ์ไกล
- 4) มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ทักษะความคิดรวบยอดเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะมองภาพออก
ได้ว่าภาพรวมและบริบทของสถานศึกษา และควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ ความสามารถในการวินิจฉัยโดยการ
วิเคราะห์สมเหตุสมผล ความคิดริเริ่มและความคิดใหม่ การมองการณ์ไกล และมีความกระตือรือร้นแสวง
หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, น.39) กล่าวว่า ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้
ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานให้บรรลุผล โดยใช้กระบวนการกลุ่มและเสริมสร้างความร่วมมือ
ซึ่งกันและกันภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

Katz (1955, pp.33-42) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skills) หมายถึง ความ
สามารถในการคิด ตัดสินใจทำงานร่วมกันกับคนอื่น และทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
ได้แก่ การจูงใจคน และการประยุกต์ภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน

Drake and Roe (1986, pp.90-102) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skills) ความสามารถ
ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์
สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้

จรูณี เก้าเอี้ยน (2557, น.67) กล่าวว่า ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถที่จะทำงาน
ร่วมกับคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน การสร้าง
แรงจูงใจพัฒนางาน ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ มีความเข้าใจถึงความรู้สึก
ของคนอื่น ให้ความสำคัญกับทุกคน มีความจริงใจต่อผู้อื่น มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี มีคุณธรรม ไม่เอา
เปรียบผู้อื่น และคอยปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, น.17) กล่าวว่า ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations
skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความ
ต้องการของแต่ละบุคคล มีวิธีการต่างๆ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความ
เข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และเสริมสร้างความ
ร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

รดาชม พรหมนิवास (2561, น.23) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การสร้างเสริมความสัมพันธ์
ที่ดีระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และยิ่งไปกว่านั้น
การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันภายในทีมงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, น.38-39) ได้กำหนดทักษะการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย

- 1) ความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต
- 2) ความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ
- 3) ความสุขุมรอบคอบ
- 4) ความสามารถในการควบคุมตนเอง (ทั้งทางอารมณ์และบุคลิก)
- 5) ความมานะอดทนต่อความเหนื่อยยากและลำบาก
- 6) การเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี
- 7) ความเข้าใจในบุคคลอื่น
- 8) สุขภาพสมบูรณ์ ปรากฏการทำงานหนักได้
- 9) มีอารมณ์ขัน

สรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในภายนอกองค์กร และส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

ทักษะทางด้านเทคนิค

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, น.39) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงาน และเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ

Katz (1955, pp.33-42) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิควิธี (technical skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการทางเทคนิคและเครื่องมือที่จำเป็น เพื่อผลสำเร็จของงานที่ได้มาจากประสบการณ์การศึกษาและการฝึกอบรมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Drake and Roe (1986, pp.90-102) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ได้แก่ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

จรุณี แก้วเอี่ยม (2557, น.67) กล่าวว่า ทักษะทางเทคนิควิธี เป็นทักษะที่ผสมระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงานของตน ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่างๆ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานบริหารบุคคล งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การเงิน ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.23-26) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะที่ผสมระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงานของตน ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่างๆ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบริหารบุคคล งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก งานการเงิน

ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้เสนอทักษะด้านเทคนิคที่ผู้บริหารควรจะมีและฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ 8 เทคนิคด้วยกัน คือ

- 1) เทคนิคในการบริหารงาน คือ ผู้บริหารต้องใช้ในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยอาศัยข้อมูลและเหตุผล
- 2) เทคนิคในการสั่งการ ต้องสั่งให้ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะให้เหมาะสมกับบุคคล
- 3) เทคนิคในการรับฟังความคิดเห็น คือ สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ และความสามารถวิเคราะห์พิจารณาความคิดเห็นก่อนจะนำไปใช้
- 4) เทคนิคในการติชม ควรติชมให้เหมาะสมกับกาลเทศะและติชมในเรื่องผลงาน ยึดหลักติชมเพื่อก่อ และชมเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดกำลังใจ
- 5) เทคนิคในการก่อให้เกิดระเบียบวินัย การวางระเบียบวินัยควรคำนึงถึงความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเพื่อนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมีมาตรการในการควบคุมตามระเบียบวินัย
- 6) เทคนิคในการวางตน ควรวางตนเป็นตัวอย่าง มีความเที่ยงตรงยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง แจกจ่ายงานให้ทั่วถึง ไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้ใดโดยเฉพาะ
- 7) เทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เข้าร่วมสังคม เป็นประธานในที่ประชุม รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอก
- 8) เทคนิคในการเพิ่มสมรรถภาพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ทำงานตามความรู้ความสามารถของตน และมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา

พัตดาว สาระกุล (2561, น.35) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญความคล่องแคล่วในการทำงานของผู้บริหารที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และการวางแผนงานในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนถูกต้องและเหมาะสม โดยอาศัยความรู้การวิเคราะห์ และรู้จักการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชำนาญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, น.38-39) ได้กำหนดทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิควิธี ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสมัยใหม่
- 2) ความรอบรู้ในหน้าที่ ตลอดจนขอบเขตของอำนาจและความรับผิดชอบ
- 3) ความสามารถในการประชาสัมพันธ์

- 4) ความรู้ด้านเทคนิคของส่วนราชการ
- 5) ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาต่างประเทศ
- 6) ความสามารถในการบริหาร
- 7) ความสามารถทางภาษาไทยในการเขียน การพูดโน้มน้าวบุคคลอื่นให้เข้าใจและคล้อยตาม
- 8) ความสามารถในการใช้เครื่องเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิค คือ ความชำนาญของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ ดำเนินงานและเทคนิคต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการจัด กิจกรรม รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและการวางแผนงานในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ถูกต้องและเหมาะสม โดยอาศัยอาศัยความชำนาญในการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างได้มี ประสิทธิภาพ

ทักษะทางการศึกษาและการสอน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, น.32-33) กล่าวว่า ทักษะทางการสอน หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในด้านการใช้สื่อ การเรียนการสอน การพูด การอธิบายเพื่อให้ผู้ฟังและนักศึกษาเกิดความเข้าใจได้ ตลอดจนการสร้าง บรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาธิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่าง และทำให้คณาจารย์เกิดความยอมรับและศรัทธา

Drake and Roe (1986, pp.90-102) กล่าวว่า ทักษะทางการศึกษาและการสอน เป็นทักษะ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการเรียนการสอน ต้องเป็นผู้มีภูมิรู้ และเป็นนักวิชาการที่ดี

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541 อ้างถึงใน แพรดดาว สมองฝัน, 2557, น.40-41) ทักษะนักสอนงาน ความเป็นหัวหน้างานทำให้มีหน้าที่ต้องสอนงาน โดยเฉพาะการฝึกอบรม ยอดหัวหน้างานต้องมีความ เป็นนักสอนงาน คือ พูดเป็น สอนเป็น อธิบายเรื่องยากๆ ให้ฟังเข้าใจได้ง่าย การเป็นนักสอนงานทำให้ เราสามารถเปลี่ยนบุคลิกภาพจาก “เจ้านาย” หรือ “ผู้เผด็จการ” เป็น “ผู้ให้คำปรึกษา” หรือ “กำกับติดตาม” ทำให้สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้นทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

แพรดดาว สมองฝัน (2557, น.40-41) กล่าวว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (instructional skills) ได้แก่ ความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคมและชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน เป็นผู้มีความรู้ และเป็นนักวิชาการที่ดี

สรุปได้ว่า ทักษะทางการศึกษาและการสอน คือ ความรู้ความชำนาญในการจัดการ และการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้า

ทางวิชาการ มีความสามารถในการนิเทศการสอนและนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ เป็นนักวิชาการที่ดี ที่ใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาและการสอนถ่ายทอดแนะนำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น

ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, น.39) กล่าวว่า ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

Drake and Roe (1986, pp.90-102) กล่าวว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) ได้แก่ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร

แพรวดาว สอนงพันธ์ (2557, น.42) กล่าวว่า ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจเป็นทักษะด้านความรู้ ความคิด คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์หลัก และ ทฤษฎีต่างๆ มาช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาไว้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ และนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อการบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ ประยุกต์ทฤษฎีการบริหารมาใช้ในสถานศึกษาได้และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งเข้าใจในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ได้ศึกษารายละเอียดแผนนโยบายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จุดเน้นนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษาสู่ความสำเร็จ ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เป็นองค์กรบริหารจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีความเป็นไทย และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
- 3) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานและสมรรถนะตามวิชาชีพ
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อคุณภาพ การศึกษา

เป้าประสงค์

ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ค่านิยมองค์กร

สพม.

ส. = ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษามัธยมศึกษาสู่มาตรฐานสากล

พ. = พัฒนาองค์กรสู่มาตรฐานสากล

ม. = มุ่งมั่นพัฒนาสู่เป้าหมายความสำเร็จ “ครูคุณธรรม นักเรียนคุณภาพ บุคลากรมืออาชีพ”

วัฒนธรรมองค์กร

ใส่ใจบริการ ยึดมั่นคุณธรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

อัตลักษณ์องค์กร

“ร่วมคิด ร่วมทำ นำสู่เป้าหมาย”

เหตุผลและความจำเป็น

ตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 44 เขต เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563–2565 โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาการศึกษา เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

อำนาจหน้าที่

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 3 ให้สำนักงานเขตที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
- 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ขอขยายภารกิจจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก เป็นหน่วยงานที่ได้รับการกำหนดให้มีขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 37 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 หรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 60 หมู่ 14 ถนนสุวรรณศร ตำบลบ้านพระ อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25230 มีพื้นที่ครอบคลุม 2 จังหวัด รวม 30 โรงเรียน ดังนี้

1) จังหวัดปราจีนบุรี 19 โรงเรียน

2) จังหวัดนครนายก 11 โรงเรียน

ที่ตั้งและอาณาเขตจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอศรีมโหสถ อำเภอบ้านสร้าง อำเภอประจันตคาม อำเภอศรีมหาโพธิ์ อำเภอกบินทร์บุรี อำเภอนาดี

มีพื้นที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 19 โรงเรียน สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของจังหวัดปราจีนบุรี ตั้งอยู่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถไฟ 122 กิโลเมตร โดยทางรถยนต์ 136 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 4,762,362 ตารางกิโลเมตร เป็นที่ราบสูงและภูเขา มีอุทยานแห่งชาติ 2 แห่ง คือ อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ และอุทยานแห่งชาติทับลาน ร้อยละ 70 ของพื้นที่ตอนล่างเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำปราจีนบุรีไหลผ่านอำเภอกบินทร์บุรี อำเภอประจันตคาม อำเภอศรีมหาโพธิ์ อำเภอเมืองปราจีนบุรี และอำเภอบ้านสร้าง ยาวประมาณ 180 กิโลเมตร หรือประมาณ 2,976,476.2 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดจังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก ติดจังหวัดสระแก้ว

ทิศใต้ ติดจังหวัดฉะเชิงเทรา

ทิศตะวันตก ติดจังหวัดนครนายก และ จังหวัดฉะเชิงเทรา

รายชื่อโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับที่	โรงเรียน	ที่อยู่
1.	ปราจิณราษฎรอำรุง	880 ถนนปราจีนอนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000
2.	ปราจีนกัลยาณี	664 ถนนปราจีนอนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000
3.	ไทยรัฐวิทยา 7	7 หมู่ 13 ตำบลดงขี้เหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000
4.	ปราจิณราษฎรอำรุง 2 “อดุลศาสนกิจศึกษา”	47/2 หมู่ 2 ตำบลบางเดชะ อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000
5.	ศรีมโหสถ	217 หมู่ 7 ตำบลโคกปี่ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี 25190
6.	กระทุ่มแพ้ววิทยา	48 หมู่ 4 ตำบลกระทุ่มแพ้ว อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี 25150
7.	ประจันตราษฎรบำรุง	261 หมู่ 1 ตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 25130
8.	สุวรรณวิทยา	72 หมู่ 5 ตำบลคำโตนด อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 25130
9.	วังตะเคียนวิทยาคม	209 หมู่ 5 ตำบลวังตะเคียน อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25110
10.	ศรีมหาโพธิ์	115 หมู่ 9 ตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี 25140
11.	กรอกสมบูรณวิทยาคม	134 หมู่ 7 ตำบลกรอกสมบูรณ อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี 25140
12.	กบินทร์วิทยา	166 หมู่ 6 ตำบลกบินทร์ อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25110
13.	ลาดตะเคียนราษฎรบำรุง	1 หมู่ 10 ตำบลลาดตะเคียน อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25110
14.	กบินทร์บุรี	99 หมู่ 13 ตำบลเมืองเก่า อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25240

รายชื่อโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	ที่อยู่
15.	วัดพรหมประสิทธิ์	หมู่ 7 ตำบลกรอกสมบูรณ์ อำเภอสรีมโหฬาร จังหวัดปราจีนบุรี 25140
16.	ชิตใจชื่น	146 หมู่ 4 ตำบลบ้านสร้าง อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี 25150
17.	วังดาลวิทยาคม	113 หมู่ 10 ตำบลวังดาล อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25110
18.	มณีเสวตรอุปถัมภ์	404 หมู่ 1 ตำบลสำพันตา อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี 25220
19.	ร่มเกล้าปราจีนบุรี	821 หมู่ 1 ตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี 25220

ที่ตั้งและอาณาเขตจังหวัดนครนายก

จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครนายก อำเภอบ้านนา อำเภอองครักษ์ อำเภอปากพลี มีพื้นที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 11 โรงเรียน

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของจังหวัดนครนายก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของประเทศไทย เป็นที่ราบสูงและภูเขา ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครนายก อำเภอปากพลี อำเภอบ้านนาและ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีระยะทางจากกรุงเทพมหานคร ตามถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 305 เลียบคลองรังสิต ผ่านอำเภอองครักษ์ถึงจังหวัดนครนายก ระยะทาง 105 กิโลเมตร แต่ถ้ามีการก่อสร้างทางคมนาคม สายตรงจากกรุงเทพฯ จะมีระยะทางประมาณ 60 กิโลเมตร มีเนื้อที่จังหวัดประมาณ 2,122 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,326,250 ไร่ จังหวัดนครนายก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพฯ 107 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดจังหวัดสระบุรีและจังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก ติดจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดปราจีนบุรี

ทิศใต้ ติดจังหวัดฉะเชิงเทราและปราจีนบุรี

ทิศตะวันตก ติดจังหวัดปทุมธานี

รายชื่อโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครนายก

ลำดับที่	โรงเรียน	ที่อยู่
1.	เมืองนครนายก	หมู่ 7 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000
2.	นครนายกวิทยาคม	ข1-330 ถนนสุวรรณศร ตำบลนครนายก อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000
3.	ปิยชาติพัฒนา ในพระราชูปถัมภ์ฯ	61/3 หมู่ 4 ตำบลพรหมณี อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000
4.	นวมราชานุสรณ์	หมู่ 1 ถนนรังสิต - นครนายก ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000
5.	อุบลรัตนราชกัญญา ราชวิทยาลัย	19 หมู่ 12 ตำบลศรีจุฬา อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000
6.	เขาเพิ่มนารีผลวิทยา	7 หมู่ 1 ตำบลเขาเพิ่ม อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก 26110
7.	บ้านนา “นายกพิทยากร”	112 หมู่ 4 ถนนสุวรรณศร ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก 26110
8.	ภัทรพิทยาจารย์	หมู่ 13 ตำบลพระอาจารย์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก 26120
9.	องครักษ์	78 หมู่ 3 ตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก 26120
10.	เลขธรรมกิตติวิทยาคม	หมู่ 14 ตำบลบางอ้อ อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก 26110
11.	ปากพลีวิทยาการ	101 หมู่ 4 ตำบลปากพลี อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก 26130

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

วัลลภา พูลศิริ (2562) ศึกษา การปฏิรูปการศึกษาไทยภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงแบบพลวัตมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผ่านกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม การยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้นนั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการประยุกต์ใช้สารสนเทศที่ทันสมัย ส่งเสริมการวิจัยเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา จัดทำนโยบายของสถานศึกษาแบบองค์รวมให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งยอมรับในศักยภาพของบุคลากรที่แตกต่างกัน

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561)วิจัย เรื่อง ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตัดดาว สาระกุล (2561) วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระวรรณกร กิตติคุณ (แก้วพิลา) (2560) วิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาด้านทักษะการบริหาร 2) พัฒนาทักษะการบริหาร และ 3) เสนอกระบวนการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณด้วยการแจกแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 556 รูป/คน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และแบบตรวจสอบ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 รูป/คน สถิติที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 รูป/คน แบบสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 รูป/คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา แผนกสามัญศึกษา พบว่า ความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ และความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ กระบวนการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) องค์ประกอบของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน 2) กระบวนการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษา 5 ด้าน 3) ประเภทการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษา 5 ด้าน 4) องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา 6 ด้าน และ 5) กิจกรรมการพัฒนา ทักษะ 5 กิจกรรม อีกทั้งยังพบหลักปาณิถกรรม 3 ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารที่ตรงตามหลักพระพุทธศาสนา คือ ผู้มองการณ์ไกลในการทำงาน (จักขุมา) เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำงาน (วิธูโร) และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (นิสสยสัมปันโน)

อธิภัทร มีแสงเพชร (2560) การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.0 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบทักษะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 และ 2) ศึกษาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการบริหาร ทักษะวิสัยทัศน์ และ ทักษะการจัดการ 2) จุดเด่นของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 ได้แก่ ทักษะการจัดการ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ .738 รองลงมาคือ ทักษะการบริหาร โดยมีเฉลี่ยที่ .680 และจุดที่ควรพัฒนาของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 1 ได้แก่ ทักษะวิสัยทัศน์ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ .670

มณีรัตน์ พรรณพุ่มพฤษ (2559) วิจัย เรื่อง การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคำแพงเพชร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคำแพงเพชร เขต 2

2) เปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 145 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอนสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 145 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 29 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่ (t-test independent) ผลการศึกษาพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุษา แซ่เตียว (2559) วิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) การบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดการเรียนรู้ ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน การประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร การวางแผน และการพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการองค์กร การบริหารจัดการบุคลากร การกำหนดนโยบายและการปกครอง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน 2) การบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบดังนี้ (1) อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (2) อยู่ในระดับมาก 15 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาและใช้สื่อ

เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 3) ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มณีนีรัตน์ คำจำปา (2558) วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารงานในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อทักษะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมนุษย และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการบริหารงานทั่วไป 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .110 ถึง .593

ศศิตา เพลินจิต (2558) ศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง 2) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ธนพร มากระจัน (2558) วิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 3) ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุรียา ทองยัง (2558) วิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม 2) แนวทางการพัฒนาการทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะของผู้บริหารด้านความรู้ความคิด ทักษะของผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอน ทักษะของผู้บริหารด้านเทคนิค ทักษะของผู้บริหารด้านมนุษย และทักษะของผู้บริหารด้านมโนภาพ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ (1) ทักษะผู้บริหารด้านมโนภาพ ควรพัฒนาวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตาม และกำหนดทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ประกอบกับต้องมีแผนงานในการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน (2) ทักษะผู้บริหารด้านมนุษย คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับในความสามารถของบุคลากร รวมถึงการยกย่องให้เกียรติกันในฐานะของคนที่อยู่ในสายงานหรือเพื่อนร่วมอาชีพ (3) ทักษะผู้บริหารด้านเทคนิค ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการระดมทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างเพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน และมีประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด อีกทั้งยังสามารถใช้วิธีการต่างๆ เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ

แพรวดา สอนองผัน (2557) ศึกษา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารและเสนอแนวการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และทักษะด้านการสร้างทีมงาน โดยทักษะที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุดและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน ส่วนแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุดและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับสุดท้าย คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ

เสาวภา พรเสนาะ (2556) ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุภาพร รัตน์น้อย (2552) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ 2) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และ

ด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 3) ทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฟาเตน สาแม (2554) วิจัย เรื่อง ทักษะเพื่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะเพื่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมและรายด้าน มีทักษะในการบริหารอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะเพื่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยจำแนกตามตำแหน่งบริหาร วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนพบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางในการพัฒนาทักษะเพื่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มี 4 ด้าน ดังนี้ ทักษะของผู้นำทางด้านกลยุทธ์ การบริหาร ทักษะด้านการทำงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการรู้จักตนเอง

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ศึกษา เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประภัสสร สุขสวัสดิ์ (2560) ศึกษา เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 128 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแบบของ Likert ผลการศึกษาพบว่า ครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย คือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย์ ทักษะทางความรู้ ความคิด และทักษะทางเทคนิค และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายค่านไม่แตกต่างกัน

ไกรสร เจียมทอง (2561) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญที่จะทำให้งานองค์กรมีการพัฒนา โดยเฉพาะในสถานศึกษาและองค์กรอื่น ดังนั้น การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนา โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษา จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 มีค่าอำนาจจำแนก 0.29-0.78 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย 8 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของประธานกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร เทคโนโลยี

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 317 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI Modified) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว นำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม (2) ทักษะด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการวัดประเมินผล นิเทศ กำกับ ติดตาม การเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน (3) ทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิด นำวิธีการทำงานแบบร่วมมือมาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน มีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติที่หลากหลาย สามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ

วริศรา บุญธรรม (2560) ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 361 คน ได้มาด้วยวิธีการใช้ตารางเทียบของ Krejcie and Morgan) และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.21-0.44 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามการรับรู้ของครู โดยจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,348 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ได้มาโดยการสุ่มประชากรแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ทักษะทางมนุษย ทักษะทางเทคนิค ทักษะ ด้านความรู้ความคิด ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะการสื่อสาร ทักษะ การศึกษาและการสอน ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ ขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ ผู้บริหารและครูผู้สอนพัฒนาตนเอง และมีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกระดับ และวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประกัน คุณภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อัจฉรา คำพูล (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 2) ศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษย 2) ผลการ วิเคราะห์กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการจัดองค์การ และด้านการเป็นผู้นำ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวางแผน 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับความสัมพันธ์

สูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.67$) ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์สูง ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิคทักษะ ทักษะด้านความรู้ความคิด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.74$) ($r=0.73$) ($r=0.77$) ($r=0.79$) ตามลำดับ

สุदारัตน์ เหมาะสมาน (2561) ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 346 คน ได้มาด้วยวิธีการใช้ตารางเทียบของ Krejcie and Morgan และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.53-0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของ Scheffe

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Tilotsen (1996) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางความคิดรวบยอด ของนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาระดับสูงของ Texas Association of College and University Student Personal Administrators (TACUSPA) ซึ่งได้ศึกษาตามทฤษฎีของ Katz ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางความคิดรวบยอด พบว่า ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญเป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ

Mckenna (2015) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวโน้มและบริบทในการพัฒนาทักษะการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มของการพัฒนาทักษะการบริหารขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล สถานการณ์และบริบทขององค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดให้ผู้จัดการตัดสินใจว่า ควรจะทำอะไรมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับ การฝึกอบรม ในทางปฏิบัติสะท้อนให้เห็นถึงความล้มเหลวของคู่มือหรือตำราเรียน ดังนั้นต่อไปนักเรียน นักศึกษาทางการบริหาร รวมถึงทักษะการบริหารจะขาดแคลน เพราะทักษะไม่สามารถแยกออกจากแต่ละบุคคลได้

Mostafa, Habib, Farzad and Nahid (2012) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การจัดลำดับ ความสำคัญของทักษะการบริหารของ Katz สำหรับผู้บริหารด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยประเทศ อิหร่าน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ ทักษะด้านเทคนิค รองลงมาตามลำดับ โดยความสำคัญของหัวข้อย่อยในทักษะแต่ละด้าน พบว่า ทักษะ ด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารในแต่ละ หัวข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Kindred (1975, p.223-A) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะทางด้านความคิด ทักษะ ทางด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางด้านเทคนิค ทำให้เกิดปัญหาดังนี้ ความมีอคติ การขาดเป้าหมาย ที่แน่นอน การขาดคุณสมบัติผู้นำที่ดี การขาดแผนงานที่ดี และการเกิดบรรยากาศความขัดแย้ง

Erozkan (2013) ศึกษาเรื่อง ผลของทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและทักษะการแก้ ปัญหาทางสังคมด้วยความสามารถของตน พบว่า ทักษะการสื่อสารมีบทบาทสำคัญมากในความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล การสื่อสารเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เกิดขึ้นเมื่อการส่งข้อความเดียวกันกับที่ได้รับเข้าใจในความต้องการและเข้าใจในข้อความจาก ทั้งผู้ส่งและผู้รับมีส่วนร่วมช่วยในการสื่อสาร การแก้ปัญหาที่เหมาะสม ทำได้โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งใช้ได้กับปัญหาทั่วไป ปัญหาของผู้คนจะต้องแก้ออกมาในเครือข่ายการสื่อสารระหว่างบุคคล และการ แก้ปัญหาต้องมีการใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนที่ควรให้ ความสนใจกับปัญหาของผู้อื่นและใช้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน ยอมรับและพร้อมที่จะเริ่มต้น การสื่อสารที่ดี บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการสื่อสาร โดยทั่วไปจะมีความมั่นใจในตนเอง มีความเคารพ และเปิดกว้างทางการสื่อสารร่วมกับผู้อื่น บุคคลที่ขาดความมั่นใจจะเกิดความกลัวและประสบปัญหาใน การสื่อสาร

Certo, S. ve Certo (2009) วิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารจัดการของผู้บริหารเป็นทักษะ ความสามารถ ซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหาร จึงควรมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการบริหารจัดการและมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการจัดการ เนื่องจาก ทักษะการจัดการมีความสำคัญมากสำหรับความสำเร็จขององค์กร ของสถาบันการศึกษา

William A. Gentry and Others (1980) วิจัย เรื่อง ทักษะการบริหาร : มีอะไรเปลี่ยนแปลง ไปตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 พบว่า ทักษะการบริหารที่มีความสำคัญ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 นั้น ปัจจุบันยังมีความ สำคัญอยู่เช่นเดิม แต่ความสัมพันธ์ในองค์กร สมรรถนะขององค์กร ผู้บริหารและการบริหารจัดการเวลา

เปลี่ยนไปเมื่อ 15 ปีที่แล้ว รายงานฉบับนี้ระบุว่า ทักษะการบริหารมีความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน และมีหน้าที่ต่างกัน ภายใต้สิ่งแวดล้อมของการทำงานในปัจจุบัน

Salih Pasa Memisoglu (2015) พบว่า ทักษะของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องในระดับคุณภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดเป้าหมายให้ครูที่ดีจะส่งผลให้นักเรียนประสบความสำเร็จ มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่อยู่บนพื้นฐานที่เกิดจากความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร ซึ่งทักษะที่จำเป็นที่ต้องมี คือ ทักษะการบริหารจัดการมีความสามารถในการดำเนินการ ซึ่งจะทำให้กระบวนการบรรลุได้จริงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการวินิจฉัยองค์กร มีความรู้เกี่ยวกับทักษะการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะการจัดการ ซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับความสำเร็จขององค์กร สถาบันการศึกษา

Morphet (2007, p.705) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน และมีทักษะในการเป็นผู้นำสูง ประกอบกับครูมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้สถานศึกษาทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนจะมีลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนให้มากที่สุด และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งนับว่าการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,340 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2563, สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 302 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง
ของ Krejcie and Morgan

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ซึ่งผู้วิจัยได้
สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็น
แบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (พิมลพรรณ
เพชรสมบัติ, 2561, น.43)

- 5 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ในด้านต่างๆ

3.3.2 กำหนดกรอบเครื่องมือในการวิจัยจากข้อมูลที่ศึกษา จากเอกสารตำราและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง

3.3.3 สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรง
เชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่
ต้องการวัด (Item Objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถาม และความชัดเจน
ของภาษา โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น มีความตรงด้านเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น มีความตรงด้านเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่มีความตรงด้านเนื้อหา

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50
ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

- 3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- 3.3.5 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย จำนวน 30 คน
- 3.3.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach มีค่าเท่ากับ .80
- 3.3.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 3.4.1 ผู้วิจัยขอจัดทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา
- 3.4.2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามตามที่กำหนดให้
- 3.4.3 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตามวัน เวลาที่กำหนด และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ในกรณีที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ได้นำส่งแบบสอบถามอีกครั้ง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

- ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้
- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.43)
- | | | |
|-------------|---------|---|
| 4.51 - 5.00 | หมายถึง | ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.51 - 4.50 | หมายถึง | ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก |
| 2.51 - 3.50 | หมายถึง | ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.51 - 2.50 | หมายถึง | ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00 - 1.50 | หมายถึง | ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด |
- ตอนที่ 3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยกำหนด เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและแบบบรรยาย เพื่อความสะดวกและความกระชับโดย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรภูมิหลัง		จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดสถานศึกษา	1.1 ใหญ่พิเศษ	56	18.50
	1.2 ใหญ่	115	38.10
	1.3 กลาง	92	30.50
	1.4 เล็ก	39	12.90
	รวม	302	100.0

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)

ตัวแปรภูมิหลัง		จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดสถานศึกษา	1.1 ใหญ่พิเศษ	56	18.50
	1.2 ใหญ่	115	38.10
	1.3 กลาง	92	30.50
	1.4 เล็ก	39	12.90
	รวม	302	100.0
2. ระดับการศึกษา	2.1 ปริญญาตรี	191	63.20
	2.2 ปริญญาโท	95	31.50
	2.2 ปริญญาเอก	16	5.30
	รวม	302	100.0
3. ประสบการณ์การทำงาน	3.1 น้อยกว่า 5 ปี	131	43.40
	3.2 ระหว่าง 5-10 ปี	116	38.40
	3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	55	18.20
	รวม	302	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

การวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก เป็นรายด้าน

ทักษะการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะการบริหาร	อันดับที่
1. ด้านความคิดรวบยอด	3.81	0.77	มาก	4
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.89	0.82	มาก	3
3. ด้านเทคนิค	3.94	0.81	มาก	1
4. ด้านการศึกษาและการสอน	3.90	0.83	มาก	2
5. ด้านความรู้ความเข้าใจ	3.75	0.79	มาก	5
รวม	3.86	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านเทคนิค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.81) รองลงมา ทักษะด้านการศึกษาและการสอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.83) และทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.79)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านความคิดรวบยอด เป็นรายข้อ

ด้านความคิดรวบยอด	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวินิจฉัยโดยการวิเคราะห์สมเหตุสมผล	3.93	0.72	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มและความคิดใหม่อยู่เสมอ	3.82	0.68	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมองการณ์ไกล	3.89	0.77	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.58	0.76	มาก	5
5. ผู้บริหารเข้าใจในสภาพบริบทของสถานศึกษา	3.84	0.92	มาก	3
รวม	3.81	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านความคิดรวบยอด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวินิจฉัยโดยการวิเคราะห์ที่ สมเหตุสมผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.72) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการมองการณ์ไกล ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นแสวงหา ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.76)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายข้อ

ด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร	4.05	0.77	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.87	มาก	1
3. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.74	0.89	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ดี	3.63	0.74	มาก	5
5. ผู้บริหารสามารถติดต่อประสานงานให้เกิด ความเข้าใจตรงกันได้	3.94	0.85	มาก	3
รวม	3.89	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.87) รองลงมา ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอก องค์กร ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ดี ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.5 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก ด้านเทคนิค เป็นรายชื่อ

ด้านเทคนิค	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีความชำนาญเกี่ยวกับวิธีการ ดำเนินงานต่างๆ	4.00	0.78	มาก	3
2. ผู้บริหารมีกระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม	3.76	0.84	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างมีหลักการ	4.00	0.74	มาก	2
4. ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจน	4.01	0.89	มาก	1
รวม	3.94	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.89) รองลงมา ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างมีหลักการ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.84)

ตารางที่ 4.6 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก ด้านการศึกษาและการสอน เป็นรายชื่อ

ด้านการศึกษาและการสอน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีความรู้ความชำนาญในการจัดการ และการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคมและชุมชน	3.70	0.79	มาก	6
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้า ทางวิชาการ	4.05	0.87	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการนิเทศการสอนในสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	3.83	0.82	มาก	4
4. ผู้บริหารเป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้เป็น นักวิชาการที่ดี	3.91	0.81	มาก	3
5. ผู้บริหารมีการนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การศึกษามาใช้ในสถานศึกษา	4.16	0.89	มาก	1
6. ผู้บริหารมีการสอนถ่ายทอดแนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการเรียน การสอนยิ่งขึ้น	3.77	0.82	มาก	5
รวม	3.90	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านการศึกษาและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษามาใช้ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.89) รองลงมา ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ความชำนาญในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.79)

ตารางที่ 4.7 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก ด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นรายชื่อ

ด้านความรู้ความเข้าใจ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน ของสถานศึกษา	3.87	0.77	มาก	2
2. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนด วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	3.60	0.84	มาก	6
3. ผู้บริหารมีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานศึกษา	3.79	0.84	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการนำความรู้มาช่วยในการวางแผน และนำมาประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงาน	4.09	0.71	มาก	1
5. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษา	3.80	0.85	มาก	3
6. ผู้บริหารมีการประยุกต์ทฤษฎีการบริหารมาใช้ ในสถานศึกษาได้และเหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา	3.70	0.79	มาก	5
7. ผู้บริหารมีความรู้ในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ ที่จะนำ สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้	3.39	0.74	ปานกลาง	7
รวม	3.75	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านความรู้ความเข้าใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการนำความรู้มาช่วยในการวางแผนและนำมาประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.71) รองลงมา ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ ($\bar{X}=3.39$, S.D.=0.74)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8 – 4.10

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายด้าน

ทักษะการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	4.679	8	.585	.669	.719
	ภายในกลุ่ม	256.288	293	.875		
	รวม	260.967	301			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	7.565	9	.841	.969	.466
	ภายในกลุ่ม	253.402	292	.868		
	รวม	260.967	301			
ด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	2.858	7	.408	.465	.859
	ภายในกลุ่ม	258.109	294	.878		
	รวม	260.967	301			
ด้านการศึกษาและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	4.894	9	.544	.620	.780
	ภายในกลุ่ม	256.073	292	.877		
	รวม	260.967	301			
ด้านความรู้ความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.990	8	.499	.569	.803
	ภายในกลุ่ม	256.977	293	.877		
	รวม	260.967	301			

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการครูที่ทำงานในขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน

ทักษะการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	5.331	8	.666	1.947	.053
	ภายในกลุ่ม	100.262	293	.342		
	รวม	105.593	301			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.869	9	.430	1.234	.274
	ภายในกลุ่ม	101.724	292	.348		
	รวม	105.593	301			
ด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	3.365	7	.481	1.383	.212
	ภายในกลุ่ม	102.227	294	.348		
	รวม	105.593	301			
ด้านการศึกษาและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3.146	9	.350	.996	.443
	ภายในกลุ่ม	102.447	292	.351		
	รวม	105.593	301			
ด้านความรู้ความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.122	8	.390	1.116	.352
	ภายในกลุ่ม	102.471	293	.350		
	รวม	105.593	301			

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน เป็นรายด้าน

ทักษะการบริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	7.336	8	.917	1.684	.102
	ภายในกลุ่ม	159.539	293	.545		
	รวม	166.874	301			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.168	9	.352	.628	.773
	ภายในกลุ่ม	163.706	292	.561		
	รวม	166.874	301			
ด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	4.964	7	.709	1.288	.256
	ภายในกลุ่ม	161.911	294	.551		
	รวม	166.874	301			
ด้านการศึกษาและ การสอน	ระหว่างกลุ่ม	4.348	9	.483	.868	.554
	ภายในกลุ่ม	162.526	292	.557		
	รวม	166.874	301			
ด้านความรู้ความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.529	8	.441	.791	.611
	ภายในกลุ่ม	163.346	293	.557		
	รวม	166.874	301			

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี
นครนายก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก 2) เปรียบเทียบ
ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำแนก
ตามขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย ได้แก่
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 302 คน
โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง
โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี
นครนายก จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ มีผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ทักษะด้านเทคนิค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.81) รองลงมา ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.83) และทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.79)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า

1) ด้านความคิดรวบยอด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวินิจฉัยโดยการวิเคราะห์ที่สมเหตุสมผล
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.72) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมองการณ์ไกล ($\bar{X}=3.89$,
S.D.=0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้เพิ่มเติม
อยู่เสมอ ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.76)

2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.87) รองลงมา ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ดี ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.74)

3) ด้านเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.89) รองลงมา ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างมีหลักการ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.84)

4) ด้านการศึกษาและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษามาใช้ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.89) รองลงมา ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีผู้บริหารมีความรู้ความชำนาญในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.79)

5) ด้านความรู้ความเข้าใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการนำความรู้มาช่วยในการวางแผนและนำมาประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.71) รองลงมา ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ ($\bar{X}=3.39$, S.D.=0.74)

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานสรุปได้ดังนี้

1) ข้าราชการครูที่ทำงานในขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก เห็นว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิค ด้านการศึกษาและการสอน และด้านความรู้ความเข้าใจ สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1) ด้านความคิดรวบยอด พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการวินิจฉัยโดยการวิเคราะห์สาเหตุสมผล ค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก มีความสามารถในการวินิจฉัย โดยการวิเคราะห์อย่างสมเหตุสมผล ผู้บริหารสถานศึกษามีเข้าใจในสภาพบริบทของสถานศึกษา และมีวิสัยทัศน์ที่กว้าง มีความคิดริเริ่มและความคิดใหม่ในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลลิกา พูลศิริ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาพรวมทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ประภัสสร สุขสวัสดิ์ (2560) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทักษะทางความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก

2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายใน

และภายนอกองค์กร มีความสามารถติดต่อประสานงานให้เกิดความเข้าใจตรงกันได้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา พร้อมทั้งการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรสร เจียมทอง (2561) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของประธานกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษา เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ คำจำปา (2558) วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

3) ด้านเทคนิค พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการวางแผนงานในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก มีการตัดสินใจอย่างมีหลักการ มีความชำนาญเกี่ยวกับวิธีการ ดำเนินงานต่างๆ และผู้บริหารมีกระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ศรีัญญา น้อยพิมาย (2562) วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านเทคนิค อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธนพร มากระจัน (2558) วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านเทคนิค อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kindred (1975, p.295) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารขาดทักษะทำให้เกิดปัญหา สรุปได้ว่า ถ้าผู้บริหารมีทักษะทางการบริหาร ทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทาง ด้านเทคนิคหรืองานเฉพาะอย่าง และทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ก็จะทำให้ไม่เกิดปัญหาในการบริหารงาน ด้านต่างๆ ในโรงเรียน จากการวิจัยเกี่ยวกับทักษะทางการบริหาร ทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะทาง ด้านความคิด รวบยอด ทักษะทางด้านเทคนิควิธี และทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษาจังหวัด และศึกษาอำเภอ ให้ ความเห็นชอบว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ Tillotson (1996, p.64-A) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด ของนักศึกษาศาขากการบริหารการศึกษาระดับสูงของ Texas Association of College and University Student Personal Administrators (TACUSPA) พบว่า ทักษะที่มีความจำเป็นเป็นอันดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความ สัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ทักษะด้านการจัดองค์การ ทักษะด้านการติดต่อ สื่อสาร ทักษะด้านการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านเทคนิค

4) ด้านการศึกษาและการสอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษามาใช้ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เป็นผู้นำทางการศึกษามีความรู้ เป็นนักวิชาการที่ดี มีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ มีการนิเทศการสอนในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีการสอนถ่ายทอดแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเข้าใจในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น มีความรู้ความชำนาญในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา ทองยง (2558) วิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม ด้านการศึกษาและการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรดา บุญธรรม (2560) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการศึกษาและการสอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงาน วิจัยของ เสาวภา พรเสนาะ (2556) การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการศึกษาและการสอน อยู่ในระดับมาก

5) ด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการนำความรู้มาช่วยในการวางแผนและนำมาประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของสถานศึกษา ความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม พร้อมทั้งนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหาร มีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และนำความรู้ในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สอนงผัน (2557) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารด้านความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา คำพูล (2560) ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

1) ข้าราชการครูที่ทำงานในขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูในสังกัด มีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะการบริหาร โดยการเสนอแนวทางเกี่ยวกับทักษะการบริหารร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน และกำหนดเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน จึงส่งผลให้อาจารย์ที่ทำงานในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

2) ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูในสังกัด มีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะการบริหาร โดยการเสนอแนวทางเกี่ยวกับทักษะการบริหารร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน และกำหนดเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ข้าราชการครูที่มีระดับประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในยุคปัจจุบันผู้บริหารมีการตื่นตัวแสวงหาความรู้ตลอดเวลา และการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทั้งตัวครู จนถึงผู้บริหารสถานศึกษา ทุกระดับ นอกจากนี้หน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความประสงค์ เรียนรู้ได้เรียนรู้ทุกๆ รูปแบบโดยไม่จำกัดเวลา อบรมดูงานหรือฝึกอบรมด้วยตนเอง ตลอดจนการสื่อสารผ่านทางสื่อทุกประเภท ทำให้ผู้บริหารเกิดความทันสมัยและสามารถปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ นโยบาย การทำงานปัจจุบันได้ตลอดเวลา จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเก็บสะสมประสบการณ์มากมายเหมือนกับอดีตที่ผ่านมา จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุदारัตน์ เหมาะสมาน (2561) การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ดังต่อไปนี้

1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ควรส่งเสริมหรือจัดอบรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกระตุ้นตนเอง ในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ควรส่งเสริมหรือจัดอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ เพราะจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำได้ถูกหลักการ และมีประสบการณ์ในด้านการให้คำแนะนำ

3) ทักษะทางด้านเทคนิค พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ควรส่งเสริมให้มีการฝึกจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

4) ทักษะทางการสอน พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความชำนาญในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ควรส่งเสริมให้มีการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5) ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ตามความคิดของข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

2) ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่ได้รับรางวัลประเภทต่างๆ

บรรณานุกรม

- กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- กมลทิพย์ โลหะนวกุล. (2558). ผลกระทบจากความไม่สอดคล้องทางด้านทักษะต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและความต้องการลาออก : กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการในสถาบันการเงิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลานครินทร์).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม 2545, 2553. กรุงเทพฯ: องค์การการค้าคุรุสภา.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- จรูญี แก้วเอียน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2558). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. สืบค้นจาก http://conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809_2488101126.pdf.
- ทรงพล เจริญคำ. (2563). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์.
- ทัตดาว สาระกุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ธนพร มากระจัน. (2558). ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสอง และประเมินภายนอกกรอบสาม.** กรุงเทพฯ: ชาวฟาง.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2546). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: องค์กรศิลป์ การพิมพ์.
- นรมน ชั้นดี. (2561). **การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ประภัสสร สุขสวัสดิ์. (2559). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- _____. (2553). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- พระวรวงศ์ กิตติญาโณ (แก้วพิลา). (2560). **การพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แพรวดาว สมองผัน. (2557). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ฟาเตน สาแม. (2554). **ทักษะเพื่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดยะลา** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ภารดี อนันต์นาวี. (2557). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).** ชลบุรี: มนตรี.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2551). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- มณีรัตน์ คำจำปา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- มณีรัตน์ พรรณพุ่มพุกษ์. (2559). การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- มีสับฮ์ สาเมาะ. (2558). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- รดาชม พรหมนิวาส. (2561). รูปแบบภาวะผู้นำแห่งตนและทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นของทีมงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วริศรา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วัลลิกา พูลศิริ. (2562). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วิจารณ์ พานิช. (2558). ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติ การพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- ศรัณญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศศิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564.** [ม.ป.ท.].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). **ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา.** สืบค้นจาก https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=101704
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). **ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.** กรุงเทพฯ: เอสแอนด์จี กราฟฟิค.
- สุภาพร รัตน์น้อย. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้เป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.** (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สุรียา ทองยัง. (2558). **ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี).
- อธิภัทร มีแสงเพชร. (2560). **การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.0 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อัจฉรา คำพูล. (2560). **ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).
- อำนวยการ พลรักษา. (2559). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

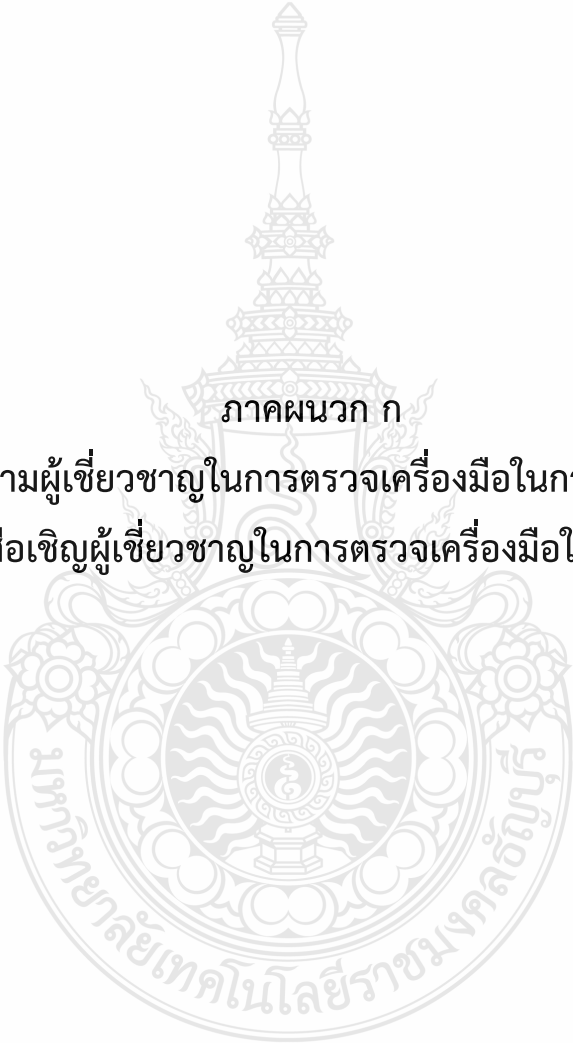
- อุษา แซ่เตี๋ยว. (2559). **ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Afshari Mostafa, Hostafa Habib, Qafouri Farzad & Jabari Nahid. (2012). Prioritizing Managerial Skills Based on Katz's Theory in Physical Education Offices of Universities in Iran. **World Applied Sciences Journal**, 20(3): 388–394.
- Argyris, Chris : Donald A. Schon. (1978). **Organization Learning : a Theory of Action.** [n.p.].
- Blake, Robert R., & Mouton, Jane S. (1964). **The Managerial Grid.** Houston: Gulf.
- Certo, Samuel C., & Certo, Trevis, S. (2009). **Modern Management : Concepts and Skills** (11nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). NY: Harper Collins.
- Drake, Thelbert, L., and William H. Roe. (1986). **The Principalship** (3rd ed.). New York: Macmillan.
- Erozkan, Atilgan. (2013, Spring). The Effect of Communication Skills and Interpersonal Problem Solving on Social Self-Efficacy. **Education an Sciences Theory & Practice**, 13(2): 742.
- Fiedler, Fred. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness.** New York: McGraw-Hill.
- Frederick, Herzberg et al. (1959). **The Motivation of work.** New York: John Wiley & Sons.
- Gentry, William A., and Others. (2021). **Managerial skills: what has changed since the Late.** Retrieved from : <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0143-7739&volume= 29&issue= 2&articleid=1713833&show=abstract>
- Griffin, R. W. (1997). **Management** (5th ed.). Houghton: Mifflin.
- Katz. Robert L. (1955). Skill of Effective Administrator. **Harvard Business Review**, 12(1): 33-42.
- _____. (1974, September-October). Skill of AN Effective Administrator. **Harward Business Review.**
- Kindred, L. (1975). **School public relation.** Englewood Clifis, New Jersey: Prentice-Hall

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement, 30**(3): 607-610.
- Likert, R. (1967). **The human organization : Its management and value**. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, Abraham M. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.
- McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill.
- Mckenna, Steve. (2021). **Predispositions and context in the development of managerial skills**. Retrieved from : <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=02621711&volume=23&issue=7&articleid=880588&show=abstract>
- Morphet, D. (2007). **The Administration of the School Administrators**. (Dissertation Abstract International. 34 (03): 705-A).
- Oluwadare Adegbemile. (2011). Principals' Competency Needs for Effective Schools Administration in Nigeria. **Journal of Education and Practice, 2**(4).
- Salih Pasa Memisoglu. (2015). The Perception of Teachers About Management Skills of School Principals. (Faculty of Education: Bolu/Turkey: Sümeyra Dilek. Uylas). **Journal Faculty of Humanities and Social Sciences, 5**.
- Sergiovanni, T. J. (1987). **Supervision Human Perspectives**. New York: McGraw-Hill.
- Steer, Richard. M., G. R. Ingron and R. T. Mowday. (1985). **Managing effective organization : An introduction**. Boston: Kent.
- Tilotson, Elizabeth Ann. (1996, July). **An Analysis of Technical, Human and Conceptual Skills among Student Affairs Administrator in Higher Education**. (Dissertation Abstracts International. 57(1), 36-40).

ภาคผนวก



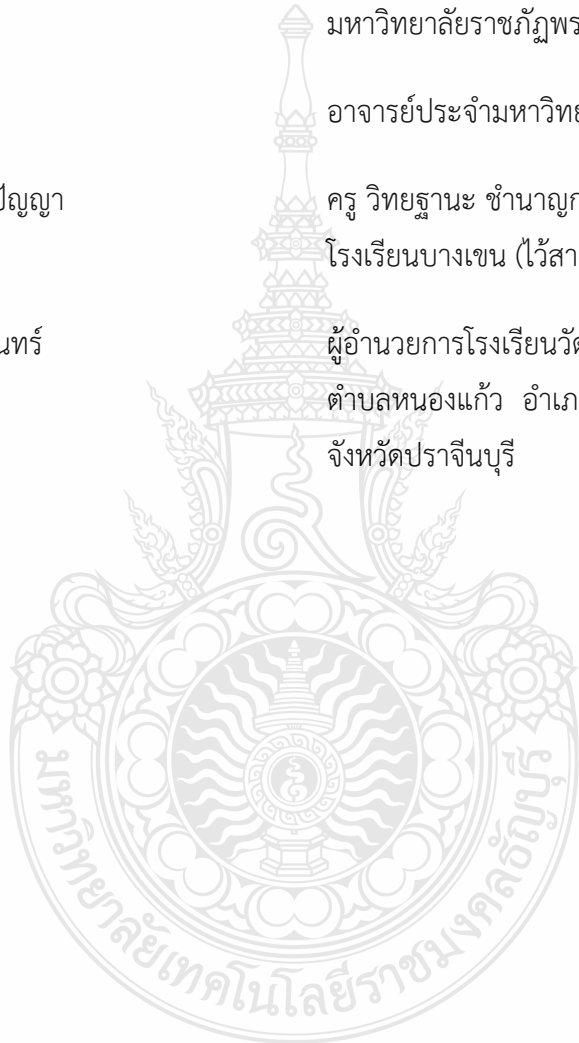


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูตอริยวัฒน์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
3. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
4. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้อาลัยอนุสรณ์)
5. นายธรวานนท์ บัวจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโคกเขื่อน
ตำบลหนองแก้ว อำเภอประจันตคาม
จังหวัดปราจีนบุรี



ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๕๕๗



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๐ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๘ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จัทร์คัม ภูมิจิวิวัฒน์

เนื่องด้วย นายชยณัฐ เขียวขจร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ระดับต้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปวราจันบุรี นครนายก โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรณ เพชรสมได้ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายชยณัฐ เขียวขจร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อ่อนนที นิยมผล
คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๔๓ ๕๐๐๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๖๖๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเซวี่

เนื่องด้วย นายชยณัฐ เขียวขจร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ระดับพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.พินสพรณ เพชรสนนัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถ จึงขอร้องเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายชยณัฐ เขียวขจร
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย (ร่างเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรอนงค์ นิ่มมงคล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๖ ๕๔๙ ๓๐๐๕
โทรสาร ๐๖ ๕๔๙ ๕๐๐๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๕๕๗

คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

ณ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อิศกุล สินธนาปัญญา

เนื่องด้วย นายชยณัฐ เขียวขจร นิสิตศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราณบุรี นครนายก โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารนิเทศศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายชยณัฐ เขียวขจร
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย ขอเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ในนามศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์อุดมศึกษา

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๙

ที่ ฮว ๐๖๔๙.๐๖/ ๐๕๕๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอลงเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วิษณุ เบ็ญนิม

เนื่องด้วย นายชยณัฐ เขียวขจร ผู้ศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา ปราชญ์บุรี นครนายก โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายชยณัฐ เขียวขจร
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย อันเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อานนท์ นิยมผล
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๖ ๕๕๙ ๓๑๐๕
โทรสาร ๐๖ ๕๖๓ ๕๐๕๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๖๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๘ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอรรณพ บัวจันทร์

เนื่องด้วย นายชยณัฐ เขียวขจร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา ปทุมธานี นครนายก โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมสพรณ เพชรสกลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายชยณัฐ เขียวขจร
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาคือไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรณพ บัวจันทร์)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๖ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๖ ๕๖๓ ๕๐๕๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะและเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
2. แบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาข้อมูลประกอบงานวิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2563
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด
4. แบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
5. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิจัย และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

นายชยณัฐ เขียวขจร

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2563



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายชี้ดถูก (✓) ลงในช่องว่าง (□) ที่ตรงกับความเป็นจริง
ของผู้ตอบแบบสอบถามให้มากที่สุด

1. ขนาดสถานศึกษา

ใหญ่พิเศษ

ใหญ่

กลาง

เล็ก

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

ระหว่าง 5 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราชญ์บุรี นครนายก โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็น ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ที่	การบริหารงานทั่วไป	ระดับทักษะการบริหาร				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวินิจฉัย โดยการวิเคราะห์เหตุผลสมผล				✓	

ตัวอย่างข้อที่ 0 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารใน ประเด็นความคิดรวบยอดในด้านความสามารถในการวินิจฉัย โดยการวิเคราะห์อย่างสมเหตุสมผล มีระดับทักษะอยู่ในระดับน้อย เป็นต้น

ที่	การบริหารงานทั่วไป	ระดับทักษะการบริหาร				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ทักษะความคิดรวบยอด						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวินิจฉัย โดยการวิเคราะห์สาเหตุสมผล					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มและความคิดใหม่ อยู่เสมอ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมองการณ์ไกล					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
5	ผู้บริหารเข้าใจในสภาพบริบทของสถานศึกษา					
ด้านที่ 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์						
6	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายใน ภายนอกองค์กร					
7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมี ประสิทธิภาพ					
8	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงาน อย่างเต็มความสามารถ					
9	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ดี					
10	ผู้บริหารสามารถติดต่อประสานงานให้เกิดความเข้าใจ ตรงกันได้					
ด้านที่ 3 ทักษะด้านเทคนิค						
11	ผู้บริหารมีความชำนาญเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานต่างๆ					
12	ผู้บริหารมีกระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการจัด กิจกรรม					
13	ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างมีหลักการ					
14	ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการปฏิบัติงานได้อย่าง ชัดเจน					

ที่	การบริหารงานทั่วไป	ระดับทักษะการบริหาร				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน						
15	ผู้บริหารมีความรู้ความชำนาญในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจสังคม และชุมชน					
16	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ					
ด้านที่ 4 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน		5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารมีการนิเทศการสอนในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
18	ผู้บริหารเป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ เป็นนักวิชาการที่ดี					
19	ผู้บริหารมีการนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา มาใช้ในสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารมีการสอนถ่ายทอดแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเข้าใจในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น					
ด้านที่ 5 ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ						
21	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารมีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารมีการนำความรู้มาช่วยในการวางแผนและนำมาประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงาน					
25	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา					
26	ผู้บริหารมีการประยุกต์ทฤษฎีการบริหารมาใช้ในสถานศึกษาได้และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					

ที่	การบริหารงานทั่วไป	ระดับทักษะการบริหาร				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารมีความรู้ในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้					

ลงชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....





ภาคผนวก ค

- ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
- ผลการพิจารณาแบบประเมินหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	ขนาดสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ใหญ่พิเศษ <input type="checkbox"/> ใหญ่ <input type="checkbox"/> กลาง <input type="checkbox"/> เล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> ระหว่าง 5 – 10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ข้อที่	การบริหารงานทั่วไป	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 1 ทักษะความคิดรวบยอด								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวินิจฉัย โดยการวิเคราะห์สมเหตุสมผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มและความคิดใหม่อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมองการณ์ไกล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเข้าใจในสภาพบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์								
6	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายใน ภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสามารถติดต่อประสานงานให้เกิดความเข้าใจตรงกันได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารงานทั่วไป	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 3 ทักษะด้านเทคนิค								
11	ผู้บริหารมีความชำนาญเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีกระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ทักษะด้านเทคนิค								
13	ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างมีหลักการ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน								
15	ผู้บริหารมีความรู้ความชำนาญในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจสังคม และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการนิเทศการสอนในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารเป็นผู้นำทางการศึกษามีความรู้ เป็นนักวิชาการที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีการนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษามาใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการสอนถ่ายทอดแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารงานทั่วไป	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 5 ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ								
21	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการนำความรู้มาช่วยในการวางแผนและนำมาประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ								
25	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีการประยุกต์ทฤษฎีการบริหารมาใช้ในสถานศึกษาได้และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีความรู้ในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดด้านความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีแอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าอยู่ในเกณฑ์สูง โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.80

โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha)
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	27	0.80

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.80 โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ข้อมูลจากโปรแกรมทางสถิติ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.80	27

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นายชยณัฐ เขียวขจร
วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2536
ที่อยู่ 64/4 หมู่ 19 ตำบลบ้านพระ อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25230
การศึกษา
พ.ศ.2558 ปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์ วิชาเอก ภาษาไทย วิชาโท ภาษาอังกฤษ
มหาวิทยาลัยนเรศวร
พ.ศ.2560 ประกาศนียบัตรสาขาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน ครู คศ.1 โรงเรียนปราจีนกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
โทรศัพท์ 061-4494468
อีเมลล์ chaiyanat_k@mail.rmutt.ac.th



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.



(..นายชยณัฐ เขียวขจร..)

COPYRIGHT © 2021
FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

